



INFOS SUD PCA / CR PCA

Les élus SUD PCA à la Délégation du Personnel
Réunion Direction d'Avril 2017

Les élus SUD PCA à la Délégation du Personnel vous informent du travail qu'ils accomplissent dans le cadre de leur mission sur les différents sites où ils vous représentent.

Vous trouverez donc, ci-après, les réponses communiquées par la Direction aux réclamations individuelles ou collectives qu'ils ont présentées lors des réunions du mois d'avril 2017.

Communication 2/2

RETRAITE PROGRESSIVE

La retraite progressive permet de travailler à temps partiel et de percevoir, en plus du revenu professionnel, une fraction de la retraite.

Pour ce faire 3 conditions sont nécessaires :

- avoir atteint l'âge de 60 ans.
- réunir au moins 150 trimestres d'assurance tous régimes de base confondus.
- exercer une seule activité à temps partiel. Celle-ci doit être comprise entre 40% et 80% de la durée légale du temps de travail dans l'entreprise. Cette durée doit être exprimée en heures réparties sur la semaine ou le mois.

A PCA, certains cadres au forfait jours sont intéressés par ce dispositif.

Or, la seule solution pour leur permettre de répondre aux exigences d'un départ en retraite progressive serait de modifier leur contrat de travail actuellement en forfait jours, en contrat de travail à temps partiel exprimé en heures.

Aussi, nous demandons à la direction :

- quelle indique si cette disposition existe à PCA ?
- quel est le processus à suivre pour un cadre en forfait jours qui souhaite demander la modification de son contrat de travail en heures et ainsi exercer une activité à temps partiel ?
- quels seront les impacts contractuels et financiers ?

Réponse : le dispositif légal n'autorise pas à aujourd'hui, un cadre au forfait jour à bénéficier du dispositif de retraite progressive.

A ce stade, les députés ont demandé un rapport au Gouvernement sur les conditions d'élargissement de la retraite progressive aux salariés en forfait jours à remettre avant le 1er octobre 2017.

Sur ces bases et dans l'attente, les collaborateurs en forfait jour désireux de bénéficier du système de retraite progressive doivent, dans le cadre de leur demande de retraite progressive (car la CR n'est pas obligée de tout accepter ...) solliciter de la Caisse Régionale, un changement contractuel les faisant sortir du périmètre des forfaits jours ce qui implique alors une analyse individuelle de la situation avec la DRH, avec prise en compte notamment de la programmation de la fin d'activité envisagée par les collaborateurs concernés.

FRAIS DE DEPLACEMENT JUSTIFICATION DE LA PUISSANCE FISCALE

Il est noté dans la procédure de mars 2017 « Application de la règle générale des frais de déplacement » issue de Chorale Doc : « *Justification de la puissance fiscale : Au préalable de la validation de tout remboursement de frais de déplacement, les Responsables d'Unités en charge du contrôle de premier niveau exercent un contrôle ponctuel de cohérence des puissances fiscales. Les photocopies des cartes grises pourront être à tout moment réclamées par le service Administration du Personnel, pour procéder à des contrôles de deuxième niveau.* »

Suite à l'édiction de cette règle sur les contrôles de frais de déplacement et l'intervention en aval des RU des questions se posent en termes de sécurisation portant sur le respect des droits de la personne.

En effet, il est institué un contrôle à 2 niveaux :

- **1 le RU** : il DOIT s'assurer que le déclaratif de puissance du véhicule est bien celui porté sur la carte grise
- **2 ADP** : ce service PEUT (et non doit) contrôler à son tour des déclarations et pour cela demander la production de la photocopie de la carte grise

Donc si l'on s'en tient à la note :

- **le RU** "doit s'assurer de ...", c'est à dire VOIR le justificatif et NON en faire une photocopie, et encore moins la classer ou la scanner via un fichier nominatif. En effet, il n'a aucune autorité pour ce faire, et ne peut exiger une photocopie que l'on est en droit de lui refuser dans ce cas.

Il n'a donc aucun droit de créer un droit, qui plus est pour exercer éventuellement une pression à la validation des frais, et encore moins pour stoker clandestinement des copies de cartes grises ! (ce qui relève de la constitution de fichier privé sur des personnes privées, et ce, sans droit ni titre, ni déclaration CNIL).

- **Le service ADP** exerce DES contrôles (et non UN contrôle) des déclarants et ce à postériori et de façon aléatoire.
A ce titre il PEUT (et non doit) demander une photocopie de la carte grise (donc « non dématérialisée » !), mais rien n'indique s'il la détruira ou s'il la stockera et la scannera dans un fichier nominatif contenant des informations à caractère privé sur un salarié ...
Or, à ce niveau, une telle utilisation ne peut être effectuée que tout autant que l'entreprise y soit formellement autorisée et après information formelle et préalable des salariés, des instances habilitées du personnel, et saisine et avis de la CNIL.

Enfin, la méthode qui a été arrêtée, outre qu'elle est susceptible de conduire à des « dérapages », va occasionner des tensions, des suspicions et un surcroît de travail bureaucratique improductif pour les managers et le service fonctionnel ADP, lesquels ont certainement d'autres priorités plus profitables pour la CR.

Aussi, nous demandons à la direction de préciser sa démarche en regard des éléments exposés ci-dessus.

Réponse : en préambule, il est étonnant que ce sujet n'ait pas été évoqué lors de la dernière réunion technique de négociation (14 avril) portant, pour autant, sur la question du remboursement des frais professionnels.

Ceci aurait permis de rappeler que la question des barèmes kilométriques se doit, au risque d'exposer la Caisse Régionale et les salariés à un risque de redressement (rémunération déguisée non déclarée), de respecter un certain nombre de dispositions réglementaires.

A aujourd'hui, le niveau de prise en charge varie selon la puissance fiscale des véhicules utilisés par les collaborateurs et il est (légalement) de la responsabilité de la Caisse Régionale de disposer, en cas de contrôle MSA, du justificatif (carte grise) permettant d'apporter la preuve de la justesse de la base de remboursement, par sollicitation d'ADP des collaborateurs.

A aucun moment, il n'est demandé aux managers d'archiver les cartes grises des collaborateurs. Ceci étant précisé, la Caisse Régionale ne voit pas en quoi disposer des cartes grises des collaborateurs sollicitant la prise en charge de leurs déplacements professionnels puissent générer « dérapages, tensions, suspicions ou une charge administrative improductive ».

Néanmoins, et au vu de l'émoi provoqué par cette question, la CR est prête à envisager un alignement des remboursements des IK afin de se prémunir à la fois des contraintes que semble craindre les DP SUD mais aussi de simplifier le dispositif de contrôle.

AVANCE DE FRAIS DE FORMATION

Lors d'une réponse de la Direction concernant une question sur les frais de formation, il est précisé que « les réservations coûteuses peuvent bien entendu faire l'objet d'une demande d'avance par les collaborateurs ».

Sachant qu'il n'est pas envisageable d'utiliser la procédure d'acompte sur salaire qui est réglementée et ne correspond pas à ce cas de figure, nous demandons à la Direction de préciser le type d'avance proposé et la procédure ad hoc.

Réponse : le processus d'avance de frais est effectivement totalement décorellé de celui d'avance sur salaires.

Il n'y a aucune difficulté technique ou juridique particulière à l'opérer. Le salarié doit simplement se rapprocher des services d'ADP pour bénéficier de cette avance.

PROCESSUS DE POSTULATION OFFRE GROUPE

Nous demandons à la direction de faciliter aux salariés la procédure d'accès aux offres d'emploi du groupe CA et de ses filiales.

Réponse : les collaborateurs disposent déjà d'un accès et d'un traitement privilégié par rapport aux offres Groupe au travers de l'espace interne du site Crédit Agricole Info.

Les services de la DRH viennent également en appui pour aider à organiser ces mobilités intergroupes dès lors que le profil du salarié s'avère en adéquation avec les attentes de l'une des structures du Groupe.

Les nombreux exemples couronnés de réussite démontrent que le dispositif fonctionne bien.

Les DP SUD sont par contre invités à nous indiquer, au-delà du dispositif actuel, les idées qu'ils suggèrent de mettre en œuvre pour faciliter un dispositif qui mérite d'être intensifié pour préserver les compétences dans les entités du Groupe.

PANNEAUX D'AFFICHAGE OBLIGATOIRE AU SIEGE ADMINTRATIF

Avant les travaux, chaque service possédait un panneau d'affichage obligatoire.

Depuis lors ceux-ci ont disparu et seuls les panneaux syndicaux ont été relocalisés au RDC vers les services RH dans le couloir menant à la salle de restauration.

Aussi, nous demandons à la direction de nous indiquer où se trouvent les [panneaux d'affichage obligatoire](#) au siège de Saint Laurent du Var.

Réponse : cette question est assez étonnante puisque les panneaux d'affichage obligatoires sont situés à l'exact endroit visé dans la réclamation. Ils ont d'ailleurs été déjà utilisés par certaines Organisations Syndicales.

Ils complètent l'espace dédié dévolu aux communications syndicales sur l'Intranet de l'entreprise.

Les élus SUD PCA à la Délégation du Personnel

Xavier MATTEI (Pégomas) - Bernard TRUCCHI (Nice Félix Faure) - Laurence KLEIN (Vallauris)

Myriam MILI (Mouans-Sartoux) - Éric SEGARRA (Nice Saint Roch) – Yannick KIEFFER (IAR3)

Martine GRIMA (DCP6) - Simone GIORDANA (AFI6) - Martine GALINDO (CGN6)