

Sommaire :

- Edito sur le remboursement des frais de télétravail - Cas des MAD
- Enfin ça bouge du côté de la Santé / Prévoyance
- Vaccination COVID-19
- Intéressement – Epargne salariale
- Question / réponse sur l'indemnité compl. de congés payés
- Dossier sur le présentisme au travail

Frais professionnels liés au télétravail prévus par l'URSSAF :

- 1) Quote-part de frais fixes (loyer, taxe d'habitation, assurance habitation,)
- 2) Quote-part de frais variables (électricité et chauffage)
- 3) 50% de l'achat de mobilier de bureau (bureau et fauteuil ergonomiques, étagères, meubles de rangement, lampe de bureau)
- 4) Frais d'adaptation du local professionnel
- 5) 50% de l'achat de matériel informatique (ordinateur, imprimante, modem)
- 6) 100% des consommables (papier, cartouches d'encre)
- 7) Remboursement des frais de connexion et d'abonnement au réseau téléphonique/internet

Edito : après 1 an de télétravail généralisé, l'entreprise rembourse enfin, sous conditions, 50% du mobilier de bureau et du matériel informatique !

Malheureusement, tout ce qui est autorisé par l'URSSAF à titre de remboursement de frais professionnels n'est pas pris en compte (voir encadré ci-contre en bas). **On attend toujours une indemnisation des frais d'électricité et de chauffage ainsi que l'attribution de titres-restaurants.**

A noter : selon les données du fournisseur d'énergie Engie, lors du deuxième confinement, les ménages ont consommé **35% de gaz et 20% d'électricité en plus** par rapport à la même période l'année passée.



L'attribution de titres-restaurant pour les jours télétravaillés peut contribuer **au soutien des restaurateurs en grande difficulté** (actuellement vente à emporter et on espère un retour en salle le plus tôt possible).

Au cours du CSE du 25 janvier 2021, la **CFTC CASA** avait suggéré que l'entreprise verse **une prime de 500 €** valant **allocation forfaitaire de télétravail récapitulative sur 12 mois, de mars 2020 à février 2021** (voir Newsletter précédente). Cette proposition s'appuyait sur la possibilité prévue par l'URSSAF du versement d'une allocation mensuelle de 10 € par jour télétravaillé dans la semaine (10 € si 1 jour télétravaillé dans la semaine, 20 € si 2 jours, 30 € si 3 jours, etc.) Nous n'avons pas eu d'écho

Notre proposition était-elle si aberrante que cela ? Nous ne le pensons pas à la lueur de certains accords de télétravail et notamment celui du [Groupe d'assurances COVEA](#) (21.000 salariés).

« Pour le télétravail régulier, les Entités acceptent de prendre en charge :

- 15 € / mois pour une journée de télétravail par semaine
- 30 € / mois pour deux journées de télétravail par semaine.

Compte tenu des congés payés, cette indemnité est versée 11 mois / an.

Pour le télétravail flexible et occasionnel : 3 € par jour télétravaillé (le nombre de jours fait l'objet d'un décompte en fin d'année) avec un plafond ne pouvant excéder l'indemnité prévue pour le télétravail régulier. »

On peut constater que l'entreprise prévoit une indemnisation à la fois pour les « **jours normaux** » de télétravail et également pour les « **jours flexibles ou occasionnels** » comptabilisés une fois l'an.

On peut trouver également dans la presse, ce type [d'information](#) :

« Si vous travaillez à la maison un jour par semaine, votre employeur pourra vous indemniser, en franchise de charges, à raison de 10 euros par mois. Une somme à multiplier par le nombre de jours de télétravail hebdomadaire, 20 euros pour deux jours, 30 euros pour trois, etc. **Si vous télétravaillez à plein temps, l'employeur pourra vous verser 50 euros par mois**, ou même beaucoup plus, mais seuls les 50 premiers euros seront exonérés de charges. Dans tous les cas, la somme versée apparaîtra sur une ligne "Indemnité Forfaitaire de Télétravail" sur votre bulletin de salaire. »

Participation de l'employeur aux achats de matériel pour le télétravail : oui, mais pas identique pour tous les salariés de CASA

Une fois de plus*, nos collègues CASA mis à disposition dans les filiales du groupe (CALF et CAGIP principalement) **ont un traitement différent des autres salariés de CASA**. Lors de la présentation du mode opératoire des remboursements, **la CFTC CASA** a demandé à la DRH comment devaient procéder les salariés MAD qui n'ont pas accès à l'outil ULYSSE. La DRH ne voulant pas traiter « à part » les demandes de ces salariés, les renvoie vers les dispositions de leur société d'accueil. Cependant si nous prenons l'exemple de CALF les mesures y sont différentes (150€ vs 180€ et pas de rétroactivité des achats à partir du 16 mars 2020). **EGALITE DE TRAITEMENT ?**

En CSE du 10 février 2021, la CFTC a souligné le caractère discriminatoire de cette décision.

**Pour mémoire, les MAD n'ont pas accès au portail Me And CA depuis sa mise en place car leurs PC ne sont pas des PC CASA et ils ne reçoivent plus les Flash RH.*

Ca bouge aussi (lentement) du côté des réserves accumulées avant 2015

Celles-ci ont enfin été versées courant 2020 à Predica. Elles restent la propriété de l'UES CASA et de ses salariés (les retraités en sont exclus). Une partie de celles-ci pourrait être utilisée pour :

- faire un **moratoire sur les cotisations prévoyance** pendant un semestre par exemple,
- appeler les cotisations à un **taux inférieur au taux réel**,
- ou encore **financer des améliorations de garanties du contrat santé**.

Enfin, ça bouge du côté de la Santé/Prévoyance

Quelques euros en moins sur nos feuilles de paie depuis janvier 2021, c'est le résultat d'une première **baisse de la cotisation** du contrat de prévoyance décès Predica. Mais nous ne savons toujours pas ce que sont devenus tous les excédents des années 2015 à 2019, notamment ceux de notre autre contrat de prévoyance Agricola, qui n'ont peut-être jamais été reversés à CASA...

Heureusement, le cabinet MERCER est mandaté depuis peu sur ce contrat (jusqu'à présent il n'était mandaté que sur le contrat Predica) et pourra dans ce contexte faire des propositions d'optimisation. **Et pourquoi pas le remplacement des deux contrats de prévoyance actuels par un seul contrat ?** Ce serait tellement plus simple

En ce qui concerne le contrat frais de santé, la Commission Politique Sociale (CPS) du CSE a eu enfin le retour de l'étude frais de santé.

Pour mémoire : la CPS constatant des restes à charge non négligeables sur certains postes de dépenses et des garanties moins-disantes par rapport à d'autres entités du Groupe CASA, avait demandé au cabinet Mercer mi 2020, d'étudier l'impact tarifaire sur diverses améliorations de garanties (prothèses dentaires, orthodontie remboursée et non remboursée, inlays-onlays, implantologie, parodontologie, chambre particulière en cas d'hospitalisation, chirurgie réfractive de l'œil et audioprothèses adultes).

Le cabinet Mercer a ainsi repris ligne à ligne les prestations versées en 2019 pour les garanties concernées par la demande d'étude quand cela était possible et a simulé l'impact sur la dépense constatée et le reste à charge. Le chiffrage fait ressortir un surcoût de cotisation de + 7,85% pour les actifs **(+ 2,40 € /mois pour la part salarié et + 3,09 €/mois si conjoint)**.

La CPS a demandé également à Mercer un chiffrage pour le remboursement de l'homéopathie (déremboursée par la MSA depuis peu) et une extension de spécialités en médecines douces.

Une négociation va s'ouvrir au cours des prochaines semaines sur l'amélioration des garanties et l'utilisation des réserves constituées avant 2015 (voir encadré en vert).
On y arrive, on y arrive.

Pour information : vaccination Covid-19 chez LCL

Mail adressé aux salariés de LCL le jeudi 25 février 2021

« Après la mise en place de tests PCR pour les salariés du Siège, LCL poursuit son engagement pour lutter contre la Covid-19 avec l'aide de l'équipe Service de Santé au Travail de Villejuif, **en proposant la vaccination dans le cadre de la stratégie nationale.**

Les autorités sanitaires ont donné la possibilité aux médecins de ville et aux médecins du travail de participer volontairement à cette campagne de vaccination. Le médecin du travail du Siège disposera de doses de vaccins (AstraZeneca) pour les salariés volontaires. Pour le moment les quantités sont limitées, **elles seront donc proposées aux personnes éligibles (50 à 64 ans et ayant des pathologies dites à risque).**

Si vous souhaitez être vaccinés par la médecine du travail, vous êtes invités à vous rapprocher du service de Santé au Travail, qui vous donnera toutes les informations utiles (indications, contre-indications, dates, etc.), et vérifiera avec vous si vous faites partie de la population ciblée, dans le respect du secret médical. »

Nous ne savons pas à ce jour (26 février 2021), si un dispositif équivalent sera déployé chez Crédit Agricole SA.

Cependant, on peut s'interroger sur l'intérêt d'un dispositif qui vise à faire venir sur site des personnes à risque pour une vaccination également accessible à proximité de leur domicile (auprès du médecin traitant). Rappelons que le contexte sanitaire actuel reste très dégradé (région Ile de France en surveillance renforcée), que l'entreprise maintient le dispositif de télétravail généralisé et enfin, que bon nombre de salariés à risque ne sont pas revenus sur site depuis mars 2020.

En revanche, lorsque la vaccination sera ouverte à tous, il y aura un réel intérêt à la proposer sur site. En attendant, l'entreprise pourrait proposer les tests PCR comme chez LCL.



Intéressement – Epargne salariale

Au vu des résultats de l'année 2020, plus qu'honorables en cette période troublée mais néanmoins en baisse de 16% pour le RNPG sous-jacent, **l'intéressement de l'UES CASA devrait être en légère baisse de l'ordre de 12 %** (sous toute réserve, sur la base des informations dont nous disposons).

Parallèlement une négociation est en cours pour enrichir l'offre de fonds disponibles dans le PEE et le PERCOL.

A noter : les performances passées ne préjugent pas des performances futures, toutefois, il est toujours intéressant de s'y référer pour le choix de ses investissements. **Ainsi, le site d'Amundi EE recèle une fonctionnalité permettant de faire un tri des performances passées de tous les fonds disponibles, sur 1 an ou 5 ans** (fonctionnalité méconnue par certains salariés et délégués syndicaux). Comme actuellement le tri n'est possible que pour la performance 1 an et 5 ans, **la CFTC CASA a demandé un ajout de tri pour la performance 3 ans.**

Notre experte sur le décryptage des avantages sociaux (feuille de paie, congés, retraite, prévoyance, etc...) :

Isabelle, élue CSE et présidente de la commission politique sociale



N'hésitez pas à la contacter au 01 43 23 28 24

Question / réponse à notre experte

« L'ind. complémentaire congé payé », sur certaines feuilles de paie de janvier, késaco ?

En vertu de l'article L3141-24 du code du travail, le congé annuel ouvre droit à une indemnité calculée selon la méthode la plus favorable entre :

- 1/10^e de la rémunération brute totale perçue par le salarié au cours de la période de référence générant les droits à congés payés.
- un maintien de salaire (= calcul effectué sur nos feuilles de paie lors des prises de congés).

Cette comparaison peut être faite à chaque prise de congés ou bien une fois par an sous la forme d'une régularisation annuelle d'où l'appellation « Régul CP du 10^{ème} » (ancienne appellation) ou « Ind. complémentaire congé payé » (nouvelle appellation).

Ainsi, lors de la régularisation annuelle en début d'année N+2, l'employeur va procéder à la comparaison entre les deux modes de calcul de l'indemnité journalière de congé payé (IJCP) :

- **IJCP1 = RBA(N) / 250** (= rémunération brute annuelle de l'année d'acquisition des droits à congés divisée par 10 et par 25 jours de congés légaux)
- **IJCP2 = RBA(N+1) / 260** (= rémunération brute annuelle de l'année de prise des congés divisée par 12 mois et par 21,667 jours dans un mois)

L'employeur multiplie ensuite **le différentiel positif entre l'IJCP1 et l'IJCP2 par le nombre de jours de congés pris au cours de l'année N+1.**

Si l'IJCP1 est inférieure à l'IJCP2, l'employeur n'effectue aucune régularisation. Ainsi, en cas **d'augmentation de salaire en année N+1 de 4% et plus, aucune régularisation ne s'appliquera** (260 / 250 = 1,04).

Exemple avec des rémunérations brutes annuelles de 60 et 80 K€ au titre de l'année d'acquisition des droits, avec et sans augmentation de 4% l'année suivante et 27 jours de congés payés posés

Rému Brute Annuelle année N	60 000 €		80 000 €	
Calcul IJCP1	240 €		320 €	
Rému Brute Annuelle année N+1	60 000 €	62 400 € (+4%)	80 000 €	83 200 € (+4%)
Calcul IJCP2	230,77 €	240 €	307,69 €	320 €
Différence entre IJCP1 et IJCP2	9,23 €	0 €	12,31 €	0 €
Régularisation pour 27 jours de congés posés	249,21 €	0 €	332,37 €	0 €

Je tombe malade en vacances, puis-je reporter mes congés ?

Pendant longtemps, les règles en matière de report de congés pour cause de pépin de santé étaient claires : si un salarié tombait malade avant ses vacances, il pouvait les décaler. Par contre, s'il était souffrant durant ses congés, il n'avait aucune possibilité de profiter d'un éventuel report. **C'est ce qu'indique AskOnLine : pas de report de congés payés en cas d'arrêt maladie pendant ceux-ci et versement le cas échéant des IJ de la MSA en sus du salaire.**

Néanmoins, en 2003, une directive européenne est venue chambouler le paysage. **Elle prévoit que l'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour que son personnel bénéficie réellement et au minimum de quatre semaines de congés annuels, pour se reposer.**

Le site d'informations **Service-public.fr** dit à ce sujet :

« Lorsque le salarié est en arrêt maladie pendant ses congés payés, l'employeur doit **reporter les jours de congés restants si la convention collective le prévoit.**

En l'absence de dispositions conventionnelles, **le juge européen** considère que le **report des congés payés s'impose.** Cette position n'a pas été confirmée par le juge français.

Si l'employeur n'accorde pas de report au salarié arrêté durant ses congés, **le salarié peut saisir le conseil de prud'hommes pour demander l'obtention de ce report.»**

Certaines branches ont fait évoluer leur Convention Collective pour se mettre en conformité avec le droit européen. La CFTC va demander qu'il en soit de même chez CASA.

Le présentéisme : une maladie bien française qui touche surtout les cadres et les seniors

LE PRESENTEISME AU TRAVAIL:



Définition du présentéisme : la définition la plus couramment admise fait référence à un comportement au travail en désaccord avec l'état de santé du travailleur. Ainsi, le présentéisme se définit comme étant « le comportement du travailleur qui, malgré des problèmes de santé physique et/ou psychologiques nécessitant de s'absenter, se présente tout de même à son poste de travail. »*

* Il existe 2 autres formes de présentéisme : le présentéisme stratégique et le présentéisme contemplatif (voir notre newsletter d'août 2020). Pour les différencier, le présentéisme préjudiciable à la santé est aussi appelé « sur-présentéisme »

Ce phénomène, très présent en France, conduit à ce que 28 % des arrêts maladie prescrits ne soient pas respectés (*Etude Absentéisme 2019 de Malakoff Médéric Humanis*) et à plusieurs conséquences néfastes (*DARES Analyses Août 2020*).

Parmi les salariés ayant renoncé à un arrêt de travail, près de la moitié disent le regretter à posteriori et près des 2/3, en guise d'alternative, seraient prêts à bénéficier du télétravail plutôt que d'un arrêt maladie si leur médecin le jugeait approprié.

Des constats de la DARES, il ressort que les hommes sont légèrement moins sujets au présentéisme que les femmes, mais surtout la propension au présentéisme est plus forte pour les salariés de plus de 60 ans (+10,2 points) par rapport aux moins de 30 ans) et pour ceux travaillant dans de petits établissements < à 10 salariés (+6,6 points).

Pour les cadres ou ingénieurs qui n'encadrent pas, 38 % des jours malades ont été passés au travail alors que ce taux n'est que de 25 % chez les employés et les ouvriers. Plus généralement on observe que les salariés diplômés du supérieur sont plus enclins au présentéisme que les non diplômés.

La DARES constate également un nombre de jours d'arrêt maladie plus élevé et une propension au présentéisme pour les personnes exposées aux risques psycho-sociaux (RPS).

L'étude de la DARES s'intéresse tout particulièrement aux **liens entre les conditions de travail et le présentisme** :

- **L'intensité du travail** (contraintes de rythme) mais aussi la **pression temporelle** (deadlines), la multitude de tâches à accomplir, un temps de travail long et envahissant ou encore un **manque de moyens** pour faire correctement son travail sont associés à une forte propension au présentisme.
- Une **charge de travail trop importante** (intensité, quantité, temps) ou démesurée vis-à-vis des moyens mis en œuvre peuvent décourager les salariés de s'absenter. La perspective d'une quantité de travail encore plus importante au retour et la pression des collègues devant assurer les tâches de l'absent sont autant de raisons de ne pas respecter un arrêt de travail pour maladie. **Dans ce contexte le présentisme peut déboucher sur un épuisement professionnel**
- **L'intensité émotionnelle** : le contact avec un public difficile ou en difficulté, ayant besoin d'empathie, ou en détresse est aussi associée à une propension au présentisme plus élevée. Cependant sur le long terme, devoir faire preuve d'impassibilité alors que l'on fait face à un public difficile ou en difficulté entraîne un nombre de jours de maladie plus important.
- **L'insécurité socio-économique** pouvant peser sur le salarié est un facteur du présentisme et une cause d'augmentation des jours de maladie.
- **Les relations de travail** : les tensions avec la hiérarchie, le désintérêt de celle-ci ou des comportements hostiles dans le service, un contrôle des pairs sur les absences ou des normes collectives sont aussi facteurs de présentisme. Le manque d'autonomie et d'initiative, l'absence d'enseignement tiré du travail, sont eux des causes d'augmentation des jours de maladie.

Des objectifs irréalistes et irréalisables, une culture d'entreprise qui valorise l'excès de présence et le dépassement des horaires normaux de travail (via primes d'assiduité, heures supplémentaires....etc.), **la culpabilisation du cadre qui quitte son bureau à l'heure** (quand dans d'autres pays c'est l'inverse) sont également autant de facteurs favorisant le présentisme.

C'est un cercle vicieux qui se met en place pour les salariés soumis aux risques psycho sociaux : une contrariété plus forte apparaît, un virus passe, ils tombent plus facilement malades. Mais comme ils écourtent leur arrêt maladie, ils ne sont pas rétablis quand ils reprennent le travail. Fragilisés et à iso-conditions de travail, ils retombent malades et ainsi de suite ...

Ainsi, partant d'une bonne intention à court terme, le présentisme a le plus souvent pour effet d'aggraver les problèmes de santé des salariés qui le pratiquent et sur le long terme il augmente le nombre d'absences pour raisons de santé.

Moralité : il ne faut pas écourter un arrêt maladie sans l'avis de son médecin.

AUTO-EVALUEZ VOUS avec L'INDICE DE BIEN ETRE de L'OMS en 5 ITEMS

(WHO-5) 

Nous vous proposons, via l'outil GoogleForms, de répondre à un questionnaire auto administré et préconisé par l'OMS. C'est un questionnaire court, couvrant 5 sujets relatifs à l'état de bien-être. Il permet de mesurer le bien-être psychologique général, l'anxiété et la dépression d'une personne. Il peut même servir à dépister un risque de burn-out ou de dépression.