

## Compte rendu réunion du personnel du 04/03/2019

### Question 1: Prime Macron

Le gouvernement a annoncé fin 2018 (LOI n° 2018-1213 du 24 décembre 2018 portant mesures d'urgence économiques et sociales) qu'une prime défiscalisée pouvait être accordée aux salariés sous certaines conditions (par ex en fonction du niveau de rémunération, de la durée de travail ou de la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'année 2018). Que proposez-vous à ce sujet ?

M. Chareton a évoqué la fragilité économique actuelle qui l'empêche de répondre positivement à cette demande, même s'il dit être d'accord sur le principe d'une prime "si on pouvait le faire". La décision revient au CA qui se réunit mercredi 27 mars. M. Chareton doit faire une proposition chiffrée au CA pour voir dans quelle mesure l'octroi d'une prime est envisageable.

### Question 2 : Heures supplémentaires

Les assistantes définissent en début d'année l'annualisation de leur temps de travail (1558h) pour l'année universitaire à venir. Il leur arrive d'effectuer cependant des heures supplémentaires qui ne sont pas prévues dans cette annualisation (portes ouvertes par ex). Ces heures sont alors récupérées sous forme de repos compensateur, selon la règle une heure d'heure supplémentaire = une heure récupérée.

Cependant le code du travail (**Article L3121-36**) stipule que "A défaut d'accord, les heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée légale hebdomadaire fixée à l'article [L. 3121-27](#) ou de la durée considérée comme équivalente donnent lieu à une majoration de salaire de 25 % pour chacune des huit premières heures supplémentaires. Les heures suivantes donnent lieu à une majoration de 50 %".

"Le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires, ainsi que des majorations, par un repos compensateur équivalent" est possible (**Article L3121-37**)

Or ce fonctionnement n'est pas appliqué actuellement.

M. Chareton convient que désormais les heures supplémentaires récupérées par les assistantes seront majorées, en conformité avec la loi.

### Question 3 : Chèques Vacances

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les employeurs ont la possibilité de proposer à leurs salariés des Chèques Vacances tout en profitant d'une exonération de cotisations sociales (<http://www.ancv.com/pour-les-employeurs-de-moins-de-50-salaries-sans-comite-dentreprise>). Que pensez-vous d'offrir la possibilité aux salariés de l'UCO Laval de profiter de ce dispositif ?

Selon M. Chareton, les chèques vacances sont intéressants pour les entreprises qui font des bénéfices. Ce n'est pas le cas, ni la vocation de l'UCO Laval. M. Chareton préfère utiliser les fonds disponibles pour financer une prime, des augmentations de salaire ou l'embauche de nouveaux salariés.

### Question 4: Contrat prévoyance

Que prévoit le contrat de prévoyance souscrit par l'UCO Laval en cas de coup dur qui arriverait à l'un des salariés ?

M. Chareton explique que le contrat de prévoyance auquel l'UCO Laval a souscrit contient une indemnisation sous certaines conditions, venant en complément de l'assurance personnelle de chaque salarié. M. Chareton s'engage à mettre le contrat de prévoyance en ligne sur l'ENT pour que les salariés y ait accès.

### Question 5 : Formation premier secours

Serait-il possible que les salariés de l'UCO Laval bénéficient d'une formation premier secours ?

M. Chareton est favorable à l'idée de proposer une formation Premier Secours aux salariés de l'UCO Laval. Il se renseigne sur les possibilités offertes à Laval et sur les modalités de prise en charge d'une telle formation.