

NOTE DE CADRAGE DE LA MULTI AFFECTATION

- ✓ La multi affectation consiste à ce qu'un salarié soit affecté simultanément à deux sites différents, sur des postes correspondant, sauf exception, au même emploi-type, le salarié répartissant ses jours de travail entre les 2 sites.

Précision :

Un collaborateur ayant plusieurs portefeuilles de clients affectés dans plusieurs agences (exemple un conseiller professionnel en charge de trois portefeuilles de clients répartis sur 3 agences) n'est pas en situation de multi affectation et n'est donc pas concerné par les présentes dispositions.

- ✓ La mise en place d'une multi affectation repose sur le volontariat. Le salarié n'est donc pas tenu d'accepter une multi affectation.
- ✓ Les modalités de la multi affectation sont arrêtées dans un avenant au contrat de travail.
- ✓ La multi affectation doit s'inscrire dans les principes suivants :
 - Elle ne peut pas s'organiser sur plus de deux sites.
 - Le salarié doit disposer d'un poste de travail dans chaque site lorsqu'il y travaille.
 - La multi affectation ne pourra pas conduire à ce qu'un collaborateur travaille à la fois le samedi et le lundi. En d'autres termes, il devra soit travailler du lundi au vendredi, soit du mardi au samedi.
 - Les jours travaillés sont répartis par journées entières entre les sites :
 - Soit sur une période d'une semaine
(4 j Ag.1 – 1j Ag.2 ; 3j Ag. 1 – 2 j Ag. 2)
 - Soit sur une période de deux semaines pour permettre un partage égal entre les deux sites (2 j Ag.1 – 3j Ag.2 semaine 1, puis 3 j Ag. 1 – 2 j Ag.2 semaine 2)
 - Les répartitions par demi-journées ne sont pas envisageables, sauf si cette répartition présente un avantage pour le salarié lui-même, et que le temps de liaison entre l'agence 1 et l'agence 2 est inférieur à 15' (ce temps s'impute sur le

temps de travail effectif). Dans ce cas, la pause déjeuner de l'agence du matin est acquise au salarié et est prise par lui avant sa prise de poste dans l'agence 2 l'après-midi.

- ✓ Les modalités de conclusion et celles permettant de mettre fin à la multi affectation sont identiques à celles prévues pour la conclusion d'un avenant à temps partiel (Art. 4.1) et celles présidant à sa non reconduction (Art. 4.2 et 4.3)
- ✓ Afin de tenir compte de l'assujettissement spécifique résultant de la multi affectation (nécessité d'une adaptation simultanée à 2 environnements de travail notamment) les salariés en multi affectation bénéficient d'une prime spécifique de 45 Euros par mois.

Le montant de cette prime sera indexé annuellement le 1^{er} janvier sur la base de l'évolution de l'indice des prix à la consommation INSEE (hors tabac) de janvier.

- ✓ Le trajet domicile/lieu de travail est réputé être celui que le salarié rejoint un jour donné (un salarié en multi affectation a donc 2 trajets "habituels" domicile/lieu de travail).

Le salarié est donc indemnisé, au titre de la prise en charge des frais de transports collectifs, sur la base de l'abonnement le plus élevé des deux si les deux sites sont dans deux zones de tarification différente.

- ✓ Une entité de rattachement est définie par l'avenant de multi affectation. Dans l'état actuel et prévisible de l'arborescence de peoplesoft, le seul rattachement possible pour permettre à un salarié de travailler sur plusieurs sites est le rattachement au groupe.

Cette entité de rattachement permet de déterminer le supérieur hiérarchique auquel est rattaché le salarié en multi affectation. Ce supérieur hiérarchique valide les congés, fixe les objectifs et réalise les entretiens d'évaluation, après s'être systématiquement concerté avec le manager de l'autre site.

Le supérieur hiérarchique auquel le salarié est rattaché, comme les managers des sites où le salarié travaille sont habilités à donner des instructions au salarié pour l'activité relevant de leur périmètre.