

Salut Camarades et Sympathisants,

Vous trouverez ci-dessous le sommaire avec les questions classées par thème et à la suite les questions et réponses dans leur intégralité afin de ne pas dénaturer le propos des Représentants de Proximité Référents (RPR) et la réponse de la Direction.

Les questions ont été reformulées pour les rendre plus concises et faciliter leur lecture

Si vous avez besoin de détails ou d'informations complémentaires, contactez-nous par :

- Email : focovea@orange.fr

- Par téléphone :

MAAF : RPR C. Brenon : 06.62.31.55.00

RP L. Guérit : 06.12.57.68.47

RP E. Weibel : 06.72.77.72.23.

RP B. Couturier : 07.63.46.28.10



Si tu veux le recevoir
régulièrement, dis le
moi par email !

A très bientôt

FO COVEA NIORT

SOMMAIRE

1 - Temps de travail

Qts 01 : Report des congés payés : règle des 5 jours, placement CET CETR, rappel de la Direction

Qts 02 : Transfert CET MAAF vers nouveau CET CETR Covéa : possible ? Permet dé plafonnement des 300 jours ?

Qts 03 : Absence exceptionnelle « autres événements familiaux » (accord Tps de Travail art 11.2.4) : le salarié peut-il en bénéficier si l'évènement se produit durant ses congés ou bien durant un arrêt de travail ?

Qts 05 : Compteur variation de présence positif au 31/12 : où consulter ? Payer ?

Qts 21 : Durée du congé de maternité : l'avantage de l'accord d'entreprise donnant 6 semaines de plus que la base Sécu, est-il maintenu pour les cas suivant : naissance de prématuré, jumeaux et triplés, 3^e enfant ?

Qts 22 : Tps partiel DCRC 90% travaillant sur 5 jrs : Quelle durée de travail journalier pour les formules JATT 0 jour, 2 jours, 4 jours et 8 jours et pour les populations en relation clientèle et hors clientèle ?

2- Rémunération - Argent

Qts 10 : 1^{er} confinement, Arrêt pour garde d'enfants : Quels impacts (congés, JATT, intéressement...) ?

Qts 11 : Retour congé maternité/adoption : modalité de calcul du rattrapage salarial ?

Qts 12 : Comparaison salariale pour même métier, âge, ancienneté : Process et plus particulièrement pourquoi renvoyer vers le manager (cas GMF) ?

Qts 14 : Accord égalité professionnelle (art 5.3.3.1) : Durée moyenne pour la réponse ?

Qts 18 : La mobilité contrainte (GPEC art 4.1.1.1) suite PPSS : le salarié a-t-il droit à une prime compensatoire de 3000€ brut ?

Qts 20 : Reclassement pour inaptitude avec changement de classe : maintien de salaire ?

Qts 00 : Inspecteur : le calcul du 10^e de CP versé intègre-t-il le variable ? Et si non pourquoi ?

3- Parcours emploi-compétence

Qts 17 : Mobilité groupe, actuellement 2 possibilités : Contrat de travail ou convention tripartite. Pourquoi ? Quelle différence ? Impact ? Avantages ou désavantage ? Possibilité de donner un document écrit au salarié ?

4 – Organisation et Conditions de travail

Qts 04 : Report de la fin de période d’essai ou probatoire si absence (cp, jatt, maladie...) ?

Qts 06 : Possibilité de faire du 100% télétravail épidémique à l’étranger ?

Qts 07 : Télétravail : modalités de saisie des journées télétravaillées et inclusion des journées pré-saisies.

Qts 08 : Télétravail flexible : modalité de pose, le manager peut-il imposer des jours en particulier ?

Qts 09 : Télétravail flexible : Lifebox, quelle différence à saisir « télétravail flexible » ou « télétravail flexible FH », et à quoi correspond le motif « télétravail flexible FH » ?

Qts 15 : Egalité professionnelle femmes /hommes (art 4.2), guide des bonnes pratiques à destination des managers (support d’animation des équipes) : Où le trouver ?

Qts 16 : Départ en retraite anticipé : délai pour déclarer et process ?

6 – Spécifique IRP

Qts 19 : Représentant de proximité, création d’un groupe de discussion digital (accord d’entreprise) : existe-t-il ? Où le trouver ?



QUESTIONS - REponses

Qts 01 : Report automatique des 5 jours de congés payés de l’année N à N+1 : Il a été acté le principe suivant : Maintien pérenne du dispositif avec report automatique dans la limite de 5 jours sauf avis contraire du manager. Récemment, la Direction a déclaré que le report automatique était la règle et le refus, l’exception.

Peux-t-on avoir confirmation que cette règle sera la même pour 2021 et les années suivantes ? Un manager peut-il imposer le placement des jours de congés payés sur le CET ou CETR ? Le choix du placement ou la demande du report n’est-il pas de la seule responsabilité du collaborateur ?

Direction : Nous réitérons la réponse déjà apportée à savoir que le report des congés payés est automatique dans la limite de 5 jours, sauf avis contraire du manager.

Il en sera de même pour les années suivantes. Pour rappel, les congés payés doivent être pris tout au long de l’année.

Le manager ne peut pas imposer le placement des jours de congés payés sur le CET ou CETR qui relève du choix du salarié.

Le choix du report n’est pas de la seule responsabilité du salarié puisque le manager peut refuser. Nous rappelons que les congés payés reportés doivent être pris au plus tard le 30 juin de l’année suivante.



Qts 02 : Transfert des jours de CET MAAF sur le CETR : Un salarié peut-il aujourd'hui transférer la totalité des jours épargnés de son CET acquis avant la mise en place du SIRH en 2018, donc les jours de CET MAAF ? Opération indispensable afin de permettre l'acquisition de CP lors de l'utilisation du CETR en fin de carrière, ainsi que de l'abondement (15%). Ces jours transférés ne s'imputent pas sur le plafond des 300 jours épargnés depuis le 1er janvier 2018, et laissent ainsi libre choix aux salariés d'alimenter leur CETR dans la limite de ce plafond.

Direction : Non, ce n'est plus possible aujourd'hui. Le dispositif est décrit à l'article 4.1 de l'accord de Transition : le dépassement de plafond n'est prévu qu'en application du choix ayant été opéré au moment de la bascule (via le questionnaire évoqué).

Postérieurement à la bascule, les plafonds sont bien applicables et les transferts demeurent possibles dans la limite de ces derniers.

Suite à votre demande de précision en séance, le plan de sollicitations des collaborateurs pour réaliser ces opérations de transfert des « comptes épargne temps actuels » sur le compte épargne temps Covéa (CET) ou le compte épargne temps retraite Covéa (CETR) s'est déroulé entre le 9 et le 24 avril 2018. Pour rappel, il y a eu une communication générale sur One.Net ainsi que l'envoi par mail du lien permettant de se connecter à l'outil e-Parapheur afin de réaliser l'opération.



Qts 03 : Accord temps de travail / article 11.2.4 Un salarié voulant faire valoir une absence exceptionnelle « autres événements familiaux » listée dans l'accord, doit-il être présent au moment de faire valoir ce droit. Cela s'applique-t-il à toutes les absences. A défaut, merci de lister les motifs concernés ? Nous vous remercions de confirmer qu'un salarié en CP, en AT peut bénéficier des jours prévus lorsque qu'un évènement grave et imprévisible intervient durant cette période, par exemple, décès d'un enfant, du conjoint... hospitalisation d'un enfant, conjoint ou parent...

Direction : Conformément à l'article 11.2.4, " lorsque l'évènement se produit pendant une période où le salarié est déjà absent de l'entreprise, aucun droit supplémentaire ne lui est ouvert".

Dans les faits, un collaborateur en congés ne bénéficie pas de jours événements familiaux durant son absence, quelque soit l'évènement familial en question.



Qts 04 : La Direction peut-elle nous préciser si la pose de CP ou JATT/Jours de Repos durant une période d'essai/période probatoire a un impact sur la date de fin initialement prévue ?

Direction : La période d'essai / période probatoire ayant pour but de permettre l'appréciation des qualités du salarié, cette période est prolongée en cas d'absence du salarié : arrêt maladie, congés payés, ou sans solde, etc. Cette règle s'applique également lorsque le salarié prend des jours d'ATT ou de repos.



Qts 05 : Heures en positif sur le compteur à fin décembre 2020 (distinctes des heures supplémentaires) : Ces heures sont-elles consultables sous Lifebox ? Où ? A quelle date seront-elles payées ?

Direction : Le salarié peut se positionner sur la saisie journalière du 31/12/2020 pour consulter les différents éléments du calcul (D/C, HS etc...). En cas de choix de paiement, celui-ci sera effectué sur le mois en cours, sous réserve que leur choix ait été fait avant la clôture de paie (environ le 15 du mois). Si le choix intervient après la clôture de la paie, le paiement sera effectué le mois suivant.

Le collaborateur accède à son planning sur l'année en cours et l'année n-1. Il peut donc consulter l'ensemble des informations de l'année précédente pendant 1 an.

∞

Qts 06 : Dans le cadre du télétravail occasionnel épidémie à 100% est-il possible de l'effectuer à l'étranger au Portugal par l'exemple si la connexion le permet ?

Direction : Cette modalité n'est pas envisagée par l'accord qui prévoit que le télétravail s'effectue au domicile principal du salarié, à la dernière adresse déclarée par ce dernier au sein de Lifebox.

∞

Qts 07 : Dans le cadre de la deuxième vague de mise en place du télétravail pour 2021, il a été proposé soit le télétravail avec deux jours fixes par semaine ou une formule flexible forfait de 40 Jours par an où le jour de TLT est à la main du salarié avec accord hiérarchie (excepté le jeudi où l'ensemble des équipes sont sur site pour la réunion hebdomadaire). Or, pendant la période de confinement et durant laquelle le télétravail est en TLT épidémie à 100%, la direction voudrait automatiquement imposer chaque semaine une journée en TLT Flexible imputant ainsi le forfait de 40 Jours.

Pour quelle raison impose-t-on une journée chaque semaine pendant le confinement aux salariés en TLT flexible ?

Direction : Selon la situation des collaborateurs, la saisie est la suivante :

Typologie	Action
salarié à l'horaire télétravailleur régulier 2J	Les 2 jours de TLT régulier sont pré-saisi et doivent être complétés de 3 de TLT Occasionnel épidémie
salarié à l'horaire télétravailleur régulier 1J	Le jour de TLT régulier est pré-saisi et doit être complété de 4 jours de TLT Occasionnel épidémie
salarié à l'horaire non télétravailleur	Saisie de 5 jours de TLT Occasionnel épidémie
salarié FJ non télétravailleur	Saisie de 5 jours de TLT Occasionnel épidémie FJ
Salarié à l'horaire ou FJ flexible 40 jours	Saisie 1J de TLT Flexible et de 4 J de TLT Occasionnel épidémie FJ
Salarié à l'horaire ou FJ flexible 80 jours	Saisie 2J de TLT Flexible et de 3 J de TLT Occasionnel épidémie FJ

Dans tous les cas, les collaborateurs à l'horaire doivent continuer à badger 4 fois par jour. Depuis le 1er janvier 2021, les modalités de télétravail validées lors de la campagne télétravail s'appliquent. Le télétravail épidémie vient s'appliquer en complément pour permettre le full télétravail.

∞

Qts 08 : Les salarié.e.s au forfait jours peuvent solliciter l'exercice de leur activité sous la forme de TLT flexible leur permettant, ainsi, de bénéficier soit de 40 jours, soit de 80 jours télétravaillés par an. Le délai de prévenance pour planifier ces jours est de 7 jours. Pourquoi certain.e.s salarié.e.s sont-ils contraints de poser toujours les mêmes jours de la semaine en TLT et cela sur plusieurs semaines consécutives ? Cette contrainte ou obligation, est-elle conforme à l'application de l'avenant sur l'accord TLT ?

Direction : Pour les salariés au forfait jours : Mise en place de 2 formules en complément de la formule flexible à 40 jours maximum par an, une formule à 80 jours maximum est proposée. Les jours de télétravail sont posés dans LIFEBox par le collaborateur, sur validation du manager et dans la limite de 2 jours par semaine. Ces jours peuvent être proratisés en cas de période de télétravail de moins de 12 mois ou de forfait jours réduit. Concernant les modalités de pause, chaque journée de télétravail sera saisie par le collaborateur dans LIFEBox (avec un délai de prévenance de 7 jours, sauf urgence) et sera soumis à validation managériale. Tout jour positionné pourra être modifié et reporté.

∞

Qts 09 : Télétravail flexible pour les salariés à l'horaire : Sous LIFEBOX, il y a 2 motifs « télétravail flexible » et « télétravail flexible FH » : quel motif faut-il cocher ? à quoi correspond le motif « télétravail flexible FH » ?

Direction : Cf. réponse à la Q7 sur les typologie de saisie.

A des fins de simplification, une évolution a été demandée afin de ne plus faire apparaître qu'un seul motif de télétravail flexible pour les salariés à l'horaire.

Le motif de télétravail flexible pour les salariés à l'horaire sera « télétravail flexible SH ».

∞

Qts 10 : Lors du premier confinement, des salariés étaient en arrêt pour garde d'enfants. Quels sont les impacts pour ces salariés au niveau retenus des JATT ? congés ?, intéressement et participation ? voir autre ? Cette situation est-elle traitée comme un arrêt maladie ?

Direction : Cela suit le même régime que les arrêts maladie (= impact CP / JATT / participation), à deux exceptions :

- pas de carence CPAM *
- intéressement UES : pas d'impact pour la période du 17 mars au 11 mai 2020 (Cf. article 3.1 de l'accord Intéressement), contrairement à un arrêt maladie.

∞

Qts 11 : Dans le cadre du rattrapage salarial au retour de la salariée en congé maternité, comment cela se passe-t-il chez COVEA concrètement : c'est-à-dire quel est le montant alloué, à quel moment et comment la salariée en est-elle informée ?

Direction : Nous appliquons le dispositif légal. Les augmentations individuelles sont distribuées dans le cadre de la campagne d'augmentations et primes, c'est pourquoi les collaborateurs (Femmes ou Hommes) ayant eu au moins un jour d'absence pour congé maternité ou adoption, pendant la durée de la campagne d'augmentations individuelles, bénéficient d'une augmentation spécifique à leur retour de congé, sauf si le(a) salarié(e) a eu une augmentation individuelle dans le cadre de la campagne. La durée de la campagne est définie par les bornes suivantes :

- la date précise de l'ouverture de l'outil de campagne aux managers pour le début de campagne.
- le dernier jour du mois de passage en paie des augmentations individuelles marque la fin de campagne. L'augmentation est passée en paie à effet du 1er du mois du retour de congé maternité/adoption. Exemple : si l'outil est ouvert du 1er au 30 avril et que les augmentations passent en paie de juin -> l'absence pour maternité ou adoption devra être a minima d'un jour sur la période du 1er avril au 30 juin.

Un courrier est envoyé au collaborateur qui en bénéficie (en général, en septembre).

∞

Qts 12 : Pouvez-vous nous rappeler la démarche à effectuer pour un salarié afin de savoir si son salaire, selon son ancienneté et son âge, est dans la moyenne de l'entreprise ? Est-il normal que lorsqu'un salarié GMF saisit son RH, ce dernier ne traite pas la demande et le renvoie vers son manager ? Un manager a-t-il les outils pour répondre à cette demande ?

Direction : Le niveau de salaire d'un collaborateur, comparativement aux collaborateurs de même métier, et de même ancienneté et/ou d'âge, dépend également de son expérience, de sa performance,

de son parcours, de compétences particulières éventuelles ... le manager dispose de ces éléments qualitatifs d'appréciation du niveau de salaire de son collaborateur par rapport au reste de son équipe. Le manager reste donc le premier interlocuteur du collaborateur.

La campagne d'augmentations et primes est l'occasion pour les managers, accompagnés des RRH, d'effectuer la revue des situations salariales de l'équipe.

A noter : tout collaborateur peut avoir accès à un premier niveau d'information au travers des indicateurs de salaire, par genre et par classe, qui sont disponibles dans la workplace (COVEA_Données sociales 2019).

∞

Qts 13 : Dans le règlement de la P3CO, il est indiqué que les congés maternité font partie des absences non assimilées à du temps de travail.

Et pourtant c'est dans le code du travail. Pouvez- vous donc confirmer que les congés maternité ne pénalisent pas le montant de la P3CO

Direction : Nous avons répondu à cette question lors de la CAS du 8 juin 2020.

Pour rappel : Les absences assimilées par la loi à du temps de travail effectif pour le maintien de salaire ne sont pas déduites du temps de présence dans le calcul du montant de la prime (congés payés, formation au titre du plan, absence en lien avec un mandat de représentation du personnel...).

A l'inverse, les absences non assimilées par la loi à du temps de travail effectif pour le maintien de salaire donnent lieu à un abattement proportionnel dès le 1er jour (maladie, maternité, suspension de contrat...).

Le congé maternité n'est pas considéré comme du temps de travail effectif de par la loi, il est donc pénalisant au titre de la P3CO versée (au même titre que les exemples mentionnés : maladie, suspension...).

Par ailleurs, il convient de rappeler que l'accord égalité homme / femme COVEA prévoit une compensation sur les primes lors du congé maternité et ce versement est totalement indépendant de la P3CO. Ainsi, les entités s'engagent à neutraliser les impacts des congés liés à la maternité ou à l'adoption pour le (la) salarié(e) bénéficiant d'un système de rémunération variable lié à l'atteinte d'objectifs.

∞

Qts 14 : Accord égalité professionnelle Quel est le délai moyen d'instruction de l'examen d'une situation individuelle au vu de l'article 5.3.3.1. ?

Direction : L'accord ne prévoit pas de délai de traitement pour ces demandes. La plupart du temps l'instruction des demandes nécessite entre 1 et 4 mois. En cas de décision d'augmentation, celle-ci prend effet rétroactivement au mois qui suit le jour de la demande afin que le collaborateur ne soit pas pénalisé par la durée du process.

∞

Qts 15 : Egalité professionnelle femmes /hommes L'art 4.2 de l'accord égalité fixe pour objectif de concevoir et déployer un guide de bonnes pratiques à destination des managers du groupe pour l'animation de leurs équipes : comment se procure-t-on ce guide ? Ou est-il hébergé ?

Direction : Le guide envisagé dans le précédent accord Egalité Professionnelle n'a pas été déployé (cela a été partagé avec les OS dans le cadre de la négociation du nouvel accord). Pour autant, un certain nombre d'outils sont mis à disposition des managers par thématique (animer des

télétravailleurs, mener des entretiens, évaluer les compétences...) via la base de connaissance sur la Workplace (ma vie de manager). Cet espace est régulièrement enrichi de nouvelles publications.

∞

Qts 16 : Quel est le délai minimum et maximum pour déclarer sa date de départ anticipé à la retraite (suite décompte CET et CP) ? Quel est la procédure ?

Direction : Le salarié peut consulter sur la Workplace les différentes étapes de son départ à la retraite.

De plus, un e-learning est disponible sur Lifebox dans Mon parcours>Formation> Mon récapitulatif> Mon parcours LIFEBox - Collaborateur.

∞

Qts 17 : Mobilité groupe : certains salariés signent un contrat de travail, d'autres une convention tripartite : pourquoi cette différence de document ? Où et par qui sont expliquées les différences, avantages ou inconvénients, pour le salarié ? Il semble que ces différences ne soient pas formalisées par écrit : pourquoi ? Un document détaillé ne pourrait-il être remis aux salariés concernés ?

Direction : Depuis février 2020, la convention tripartite n'est plus utilisée mais le nouveau contrat de travail proposé au collaborateur intègre une clause reprenant l'ensemble des thématiques (reprise d'ancienneté, transfert des congés acquis et non pris, période probatoire et clause de retour). Cette évolution a été faite dans un but de simplification pour éviter de multiplier le nombre de documents proposés à la signature du collaborateur. Les conditions de la mobilité sont expliquées au collaborateur par l'acteur RH en charge de la mobilité.

∞

Qts 18 : La mobilité contrainte Dans le cadre d'une mobilité dite contrainte (art.4.1.1.1 de l'accord GPEC, et du fait du PPSS, le.la salariée dispose-t-elle d'une prime de mobilité d'un montant forfaitaire de 3000€ bruts, afin de compenser une éventuelle perte de pouvoir d'achat et de participer aux frais de transport ?

Direction : L'accord GPEC cité dans la question n'est plus applicable. S'il s'agit d'un cas individuel, il peut être remonté lors des permanences RP.

∞

Qts 19 : 6. Accord relatif au nouveau modèle de représentation du personnel et à ses moyens d'exercices au sein de l'UES Covéa L'article 4.4 « modalité de fonctionnement et heures de délégation des représentants de proximité » mentionne que « Pour exercer pleinement leur mission, les RP bénéficieront d'un groupe de discussion sur une communauté digitale ... ». La Direction peut-elle indiquer si ce groupe de discussion est créé et actif et où se situe-t-il (Workplace) ?

Direction : Ce dispositif a été initié mais n'est pas finalisé. Il convient que nous soit communiqué le nom d'un administrateur pour chacune des communautés (Communauté RP Levallois - Communauté RP Niort - Communauté RP Le Mans - Communauté RP référents). Les désignations feront l'objet d'un point inscrit à l'ordre du jour des CSEE et du CSEC du mois de mars.

∞

Qts 20 : Dans le cas d'un reclassement suite à inaptitude avec changement de classification, le salarié bénéficie-t-il d'un maintien de salaire ?

Direction : Il s'agit de situations individuelles : en fonction des postes proposés, il peut y avoir maintien, baisse ou hausse du salaire dans certains cas.

∞

Qts 21 : **Durée du congé de maternité** : Selon notre accord temps de travail Covéa la durée de ce congé est de 22 semaines, soit 6 semaines au-delà du congé légal pris en charge par la sécurité sociale (qui est de 16). Or la sécurité sociale prévoit une prise en charge supplémentaire en cas de naissance prématurée de + de 6 semaines avec hospitalisation de l'enfant ; ceci afin de ne pas modifier la date d'origine de fin de congé de maternité. Notre dispositif, plus favorable prévoit donc un congé supplémentaire de 6 semaines par rapport au légal. Cette disposition plus large dans ce cas bien particulier devrait s'ajouter aux 22 semaines prévues, dans la mesure où la sécurité sociale prolonge le congé maternité Est-ce bien le cas ? En effet, dans le cas contraire, on peut en déduire que la salariée perd le bénéfice de l'avantage de l'accord temps de travail Covéa et que l'entreprise fait une économie en cas de naissance prématurée : si le délai de prise en charge maternité est prolongé par la sécurité sociale, ce congé devrait être prolongé d'autant. On peut en déduire également que notre accord temps de travail est moins disant que les dispositions légales ? et se dire que si une salariée attend des jumeaux ou son 3ème enfant le dispositif de l'accord est moins favorable ?

Direction :

- en cas d'accouchement prématuré (moins de 6 semaines avant la date prévue), la durée totale du congé maternité n'est pas réduite : le congé prénatal non pris est automatiquement reporté sur la période postnatale (22 semaines pour le 1er et le 2ème enfant, 26 semaines pour le 3ème enfant, 34 semaines en cas de gémellité et 46 semaines en cas de triplés).
- en cas d'accouchement prématuré (plus de 6 semaines avant la date prévue), nous ajustons les dates du congé maternité (au sens Sécurité Sociale) et nous prolongeons avec le conventionnel pour que la collaboratrice bénéficie de 22 semaines de congés comme indiqué dans l'accord temps de travail.

∞

Qts 22 : **Pour un temps partiel du DCRC à 90% travaillant sur 5 jours, quelle durée journalière doit être réalisée pour les formules JATT 0 jour, 2 jours, 4 jours et 8 jours, pour les populations en relation clients et hors relations clients ?**

Direction : Pour un temps partiel annualisé 90% sur 5 jours, les horaires théoriques journaliers en fonction des formules ATT, pour les populations en relation clientèle et hors relation clientèle sont dans le tableau en annexe.

Les formules ATT temps partiel annualisé cibles 90% sur 5 jours

	Hors Relation clientèle				Relation clientèle		
	0 ATT	2 ATT	4 ATT	8 ATT	0 ATT	4 ATT	8 ATT
Type de temps partiel	90%	90%	90%	90%	90%	90%	90%
Nombre de jours par semaine	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
Nombre de jours dans l'année	365	365	365	365	365	365	365
Nombre de samedis et dimanches	104	104	104	104	104	104	104
Nombre de jours non travaillés	0	0	0	0	0	0	0
Nombre de jours fériés	8	8	8	8	8	8	8
JATT	0	2	4	8	0	4	8
Nombre de jours de congés payés	31	31	31	31	31	31	31
Total jours	222	220	218	214	222	218	214
Horaire non proraté	1554,0	1 554,0	1 554,0	1 554,0	1540,0	1 540,0	1 540,0
Horaire proraté	1398,6	1 398,6	1 398,6	1 398,6	1386,0	1 386,0	1 386,0
Horaire journalier	6h18	6h21	6h25	6h32	6h14	6h21	6h28

∞

Qts 23 : « Au titre du 1/10ème de CP 2019 versé début 2020, plusieurs collègues ont sollicité la RH pour obtenir des explications sur l'écart constaté entre les 1/10ème de CP au titre de 2018 et ceux au titre de 2019. Il leur a été répondu que «les variables des inspecteurs ne sont pas prises en compte dans le calcul ». Malgré plusieurs demandes d'explications, à chaque fois il a été rappelé aux intéressés la règle de calcul mais sans donner plus d'explications. Pouvez-vous indiquer quelles sont les raisons qui motivent le fait de ne pas inclure la « variable » des inspecteurs dans l'assiette du calcul de ce 1/10ème ? A notre sens cette rémunération variable doit être prise en compte car : - elle est la contrepartie du travail de l'Inspecteur, - elle présente un caractère obligatoire pour l'employeur, - et elle est affectée par la prise de congés de l'intéressé. »

Direction : La variable des inspecteurs est exclue du calcul du 10ème car elle est établie en tenant compte à la fois des congés et des périodes de travail.

∞