

Questions CAS CSE Central

02 juillet 2021

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

Exclusivement pour les adhérents à FO Covéa, il existe une base de données qui regroupe l'ensemble des questions CAS.

Pour en savoir plus, contactez un de vos RP.

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

GMF : RP C. Dubesset : 07.63.46.14.56

LE MANS : RSS G. Koudjaali : gilles.koudjaali@groupe-mma.fr

Teleassurance RSS A. : Akki aakki@gmf



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

A très bientôt

FO COVEA

**Suivez notre actualité sur le
site fo-covea.fr et sur la page
Facebook de FO Covéa**

SOMMAIRE

1 - Temps de travail

a- Congés payés (CP, CET,...)

Qts 04 : Congés de fin de carrière : règle paiement solde CET/CETR entre les imposables et les non imposables

Qts 06 : Saisie sur salaire et respect des quotités non saisissables.

Qts 10 : Fidélia, détachement ponctuel au service de nuit et calcul acquisition du nombre de congés payés ?

Qts 12 : Nombre de jours fériés garanties en 2021 et 2021 : règles de calcul pour les salariés à temps plein et à temps partiel

b- Généralités : annualisation, Forfait Jours, Heures Suppl., etc)

Qts 18 : Attestation nombre d'heures travaillées (salariés à l'horaire) = à quoi correspondent les chiffres donnés ? Pourquoi chiffre potentiellement < aux 1540 heures obligatoires ? Si > à 1540 heures, pourquoi absence de paiement ou récupération ? quelle différence entre attestation et email reçu par le salarié en début d'année ?

c- Télétravail

Qts 09 : Pourquoi les collaborateurs à l'horaire n'ont pas accès au télétravail par demi-journées ?

Qts 13 : Télétravail et panne internet : conséquences salarié Prevrisk et les autres ?

Qts 15 : Règles sur le versement de l'indemnité télétravail mensuel et notion de « rappel » noté sur le bulletin de salaire

d- Temps de travail spécifique (centres de contact)

Qts 11 : Agence - compteur variation : Modalités récupération du crédit en temps ou en argent ?

Qts 14 : Agence - Compteur variation : Modalités récupération du crédit, modalités pour le récupérer ?

Qts 19 : Agence – Compteur variation, pose CP/JATT : apparition d'anomalies sur le compteur débit-crédit, pourquoi ?

e- Temps partiel

2- Rémunération

a-généralités (structure, SMA, Primes)

Qts 02 : Absence maternité, prime-augmentation individuelle et rattrapage salariale : Conditions si absente durant la période de campagne avec exemple

b- Rémunérations variables (primes COCOCO, MMA Cap, CF...)

Qts 07 : P3CO : impacts sur les volets individuels et collectifs pour les absences exceptionnelles et événements familiaux ?

c- Epargne salariale

3- Autres

Questions CAS CSE Central

02 juillet 2021

a- Diversité (Travailleur Handicapé, Egalité pro...)

b- Retraite

Qts 05 : Accord Retrait art 2.2.4.1 : Abondement 60 jour, Obligation déclaration départ 30 mois avant départ et Attestation date départ CARSAT donnée 6 mois avant la retraite. Conséquences ?

Qts 16 : Départ en CETR et restitution matériel pro : Possibilité de conservation ?

c- Mobilités (internes et contraintes)

d- IRP

Qts 03 : Représentant de Proxi : Prise en charge des frais de déplacement, cumul et fractionnement du nombre de déplacements ?

e- Déplacements et missions

Qts 17 : Travailleur nomade : RV fin de journée à proximité de chez lui, possibilité de finir sa journée en travaillant de chez lui ?

f- Santé et prévoyance

Qts 01 : Prévoyance Invalidité BCAC : Fréquence mensuelle demande de justificatif paiement Séc. Sociale, est-ce normal ?

Qts 08 : Perte de la couverture santé-prév si congé sans solde, CET et congé parental ?

4 – Parcours emploi compétences

a- GPEC

b- Reconnaissance

QUESTIONS - REPONSES

Qts 01 : Prévoyance/ Invalidité : y a-t-il eu un changement de process concernant la justification du versement d'indemnités sécurité sociale auprès du BCAC ?

Les collaborateurs placés en invalidité 2 bénéficient d'un complément du BCAC pour compléter le paiement de la sécurité sociale.

Depuis peu, le BCAC demande que les collaborateurs produisent, tous les mois, une attestation sur laquelle est noté le montant versé par la sécurité sociale.

Le délai de traitement du dossier par le BCAC est parfois long et des régularisations a posteriori de l'envoi de l'attestation sont réalisées, cela met donc en difficulté financière les collaborateurs concernés.

Direction : le décompte de pension d'invalidité est réclamé dans le cadre du contrôle annuel du BCAC, il s'agit d'une demande unique pour l'année, et non mensuelle.

Questions CAS CSE Central

02 juillet 2021

Par exception, ledit décompte est à présenter tous les mois pour les assurés qui continuent à percevoir une pension d'invalidité au-delà de l'âge légal de départ à la retraite. Il s'agit de la seule situation pour laquelle le BCAC réclame tous les mois la preuve du maintien en invalidité.

∞

Qts 02 : Congé maternité et égalité professionnelle : sur 2021, la campagne des AI et prime se fera entre le 15 mai à fin juin avec un paiement sur juillet.

D'après une réponse apportée en CAS (7/4/2021 question n° 7), nous serions en droit de considérer qu'une salariée qui aurait son congé maternité qui débute le 1er août ne serait pas concernée par le rattrapage de salaire possible lors d'un retour de congé maternité. En effet, la réponse précise que l'absence pour maternité ou d'adoption devra être a minima d'un jour sur la période du 15 mai au 31 juillet cette année.

La direction confirme-t-elle cette analyse ?

Direction : lors de la CAS du 7 avril dernier, il a été indiqué que pour bénéficier du rattrapage de salaire, il fallait que le(la) collaborateur(rice) soit absent(e) pour congé maternité (ou d'adoption) pendant la campagne des AI et prime.

A titre d'exemple pour la campagne 2021, celle-ci s'étant déroulée entre le 15 mai et jusqu'à fin juin avec un paiement sur juillet, il faut entendre une absence du 15 mai au 30 juin 2021.

∞

Qts 03 : L'article 7.7 de l'accord sur le nouveau modèle de représentation du personnel précise la prise en charge des frais de déplacements dans la limite de 15h de trajet aller-retour et de 2 nuitées. Si le RP pour quelque motif que ce soit ne fait pas de déplacement un mois donné, lui est-il possible d'être pris en charge pour 2 déplacements le mois qui suit ?

Par ailleurs, la prise en charge des temps de déplacements est-elle fractionnable ? Ex. un RP se déplace sur une journée sans nuitée, peut-il être pris en charge d'un deuxième déplacement le même mois pour une seconde journée ?

Direction : l'accord relatif au nouveau modèle de représentation du personnel et à ses moyens d'exercice au sein de l'UES Covéa prévoit explicitement pour les RP la prise en charge d'un déplacement par mois, « dans la limite par déplacement de 15h de trajet aller/retour et de deux nuitées ». En cas de non utilisation de cette prise en charge un mois donné, il n'est pas prévu de report possible.

Le raisonnement est identique pour les RP référents.

Par ailleurs, pour les RP, il est mentionné la prise en charge d'un déplacement par mois, avec la possibilité de 1 à 2 nuitées accompagnant ledit déplacement.

Le fait de ne pas utiliser la possibilité de prise en charge d'une nuitée lors du déplacement (ce qui signifie un déplacement sur la journée), ne génère pas la possibilité de prise en charge d'un second déplacement dans le mois.

∞

Qts 04 : SOLDE du CET / CETR lors du congé de fin de carrière.

Les jours achetés avec l'intéressement et la participation ne sont pas imposables à la sortie :

- Sont-ils répartis automatiquement avec les jours CET/CETR qui eux sont imposables ?

- Sont-ils répartis selon le choix du salarié ?

Direction : les jours font l'objet d'un « rubriquage » spécifique au sein du CET/CETR et ne sont donc pas "mélangés" compte tenu des régimes distincts.

La pose du CETR AUTRE (imposable) est privilégiée, puis le CETR participation intéressement (non imposable) : notamment l'année de liquidation compte tenu du paiement au moment du Solde de Tout Compte.

Si le collaborateur fait une demande de pose particulière, il y est répondu favorablement.

∞

Questions CAS CSE Central

02 juillet 2021

Qts 05 : Retraite : dans le cadre de l'ART 2.2.4.1 de l'accord retraite, un salarié peut se voir octroyer 60 jours d'abondement dans le cadre du délai de prévenance s'il prévient 30 mois avant sa date de départ. Les salariés en carrière longue attendent souvent de la Carsat une validation via une attestation qui peut lui être adressée jusqu'à 6 mois avant la date révisée.

Dans ce contexte, que doit faire le salarié pour bénéficier des 60 jours de l'article précédemment cité ?

Direction : l'entreprise ne peut être tenue responsable des délais de réponse de la CARSAT.

Le collaborateur est libre de faire sa demande sans l'attestation, mais en cas d'erreur, il perdra l'abondement.

∞

Qts 06 : Quotité non saisissable du salaire : la quotité non saisissable du salaire est une disposition légale. Le groupe Covéa respecte-t-il cette disposition ?

Direction : les règles en matière de saisie sur salaire résultent en effet de dispositions légales et notamment des articles L3252-1 à L3252-13 du Code du travail. Ces dispositions sont bien évidemment appliquées au sein du Groupe COVEA.

∞

Qts 07 : P3CO : les absences exceptionnelles et les absences pour événements familiaux ont-elles un impact sur le montant de la prime P3CO ?

De plus, à la DAV, deux volets existent pour l'attribution de cette prime, un volet individuel et un volet collectif. Nous souhaitons savoir si ces absences impactent ces deux volets ?

Direction : oui, les absences non assimilées par la loi à du temps de travail effectif pour le maintien de salaire ont un impact sur la P3CO puisqu'un abattement proportionnel est appliqué dès le 1er jour.

La prime Collective de Compétitivité Covéa est versée au prorata du temps de travail et du temps de présence du collaborateur, quel que soit le type de critère retenu (collectif ou individuel, quantitatif ou qualitatif), et quel que soit le métier du collaborateur (qu'il soit manager ou non manager). Donc, en effet, l'impact concerne les deux volets.

∞

Qts 08 : Congés sans soldes : la prise de congé sans solde se traduit par une suspension du contrat de travail. Ainsi, le salarié perd le bénéfice du régime de couverture social, sauf à ce qu'à titre personnel, il en fasse la demande auprès du BCAC.

Le CET étant un congé sans solde rémunéré, le salarié perd-il le bénéfice de sa couverture lorsqu'il utilise son CET ?

Le congé parental total est-il concerné ?

Direction : le congé sans solde en tant que tel entraîne la suspension du contrat de travail et le non-maintien des garanties frais de santé et prévoyance. Cependant, le collaborateur a la possibilité de souscrire à titre individuel une couverture santé et/ou prévoyance. Cette couverture peut-être notamment souscrite auprès de Vivinter pour la santé et le BCAC pour la prévoyance. La cotisation sera alors entièrement à la charge du collaborateur. Au retour, la ré-affiliation aux contrats collectifs est automatique et les éventuels contrats souscrits à titre individuel devront être résiliés.

Lorsque ces congés sont financés par le CET, les garanties frais de santé et prévoyance sont maintenues.

Enfin, pendant le congé parental total, le contrat de travail est suspendu et les garanties frais de santé et prévoyance ne sont pas maintenues. Le salarié a la possibilité d'y souscrire à titre individuel, comme précisé plus avant.

Pour répondre à une demande de précision présentée en réunion, nous confirmons la possibilité de prendre des congés financés via le CET avant des congés financés via le CETR. Les garanties frais de santé et prévoyance sont maintenues dans les deux cas.

∞

Qts 09 : En CCC, les collaborateurs à l'horaire n'ont pas accès au télétravail régulier par demi-journée ? Est-ce normal ?

Questions CAS CSE Central

02 juillet 2021

Direction : La réponse sera apportée lors de la prochaine réunion.

∞

Qts 10 : Fidélia : en matière d'acquisition de congés, quelles sont les règles applicables et les impacts pour un collaborateur temps complet suite à un détachement ponctuel (3 mois) à la permanence de nuit ?

Direction : les collaborateurs à temps complet qui partent en détachement à la nuit restent à temps complet, mais travaillent à hauteur de 3 jours par semaine.

Dans ce cadre, un prorata de leurs congés et de leurs récupérations jours fériés à hauteur de 3/5 est calculé sur la durée du détachement pour en tenir compte. Le prorata est fait tant en acquisition qu'en décompte.

Ex : à temps plein de jour du 1er janvier au 30 juin, le salarié va acquérir 15,5 jours.

Puis de nuit pendant 3 mois (de juillet à septembre), le salarié va acquérir 3/5 d'un quart (3 mois) de 31 jours.

Ainsi en 3 mois, le salarié aurait eu 7 CP, là il aura 5 CP (3/5 de 7).

Le salarié revient ensuite de jour à temps plein du 1er octobre au 31 décembre ; il va acquérir 1/4 de 31 jours.

Il est donc essentiel de poser des congés régulièrement, y compris pendant le détachement.

∞

Qts 11 : Depuis la mise en place du badgeage, les CEC agence alimentent un compteur débit/crédit. Les heures au crédit doivent-elles obligatoirement être récupérées par le salarié ? Si oui, dans quel délai ? Ou le salarié a-t-il le choix entre récupération et paiement ?

Direction : attention, la réponse ne vaut que si on est bien sur le + ou - 1h ; La gestion du compteur de variation est la même pour les CEC que les autres. En fait, il s'agit d'une seule question relative au « compteur de variation » de +/- 1 heure dans le réseau des agences (GMF mais aussi MAAF).

Les salariés des agences sont bien sur des horaires collectifs (ils ne sont pas concernés par les horaires individualisés de l'art. 5.4.4 de l'accord temps de travail).

Par conséquent, cela n'alimente pas de compteur de débit/crédit ; il n'y a pas de paiement car les salariés doivent simplement compenser cette variation pour être à 0 au 31/12.

∞

Qts 12 : Demande de précision sur la durée annuelle du temps de travail suite à la CAS d'avril et la réponse à la question 3 sur le nombre de jours travaillés en 2021.

Or, l'accord temps de travail mentionne bien que nous avons droit à un minimum de 8 jours fériés par an.

Demande de précision sur la durée annuelle du temps de travail suite à la CAS d'avril et la réponse à la question 3 sur le nombre de jours travaillés en 2021.

Or, l'accord temps de travail mentionne bien que nous avons droit à un minimum de 8 jours fériés par an.

Direction : le nombre de jours de congés pour un salarié à temps plein sur une année complète est de 31 jours et de « 8 jours fériés légaux au minimum tombant un jour habituellement travaillé par le salarié.e ».

Si ce chiffre de 8 au minimum n'est pas atteint au cours d'une année civile, un ou des jours de repos supplémentaires est/sont accordé/s aux salariés concernés en compensation pour atteindre ce chiffre.

Ce calcul est effectué avant le début d'exercice et les compteurs de jours de congés sont automatiquement ajustés en conséquence.

A noter qu'en cas d'année incomplète ou de travail à temps complet sur moins de 5 jours par semaine, le nombre de 8 est réduit à due proportion.

Ex : pour les collaborateurs à temps partiel, les 8 jours fériés garantis sont proratisés au nombre de jours travaillés par semaine. Aussi, pour déterminer si le collaborateur à temps partiel peut prétendre à des repos supplémentaires, il faut regarder les jours non travaillés par celui-ci.

Le prorata est le suivant pour un salarié à 80% ne travaillant pas le mercredi : $8 \times 4/5$, soit 6,4 arrondi à 6,5 jours fériés garantis par an.

Questions CAS CSE Central

02 juillet 2021

Sur 2021, 6 jours fériés tombent du lundi au vendredi (hors mercredi), le collaborateur aura donc 0,5 jour de repos supplémentaire.

∞

Qts 13 : Si un salarié (Prevrisk dans le cadre Covid, ou éligible télétravail régulier ou flexible) n'arrivait pas à se connecter pour télétravail du fait d'un problème avec son opérateur et si cette impossibilité devait durer longtemps, quelle incidence cela aurait-il pour le salarié ?

Direction : à date, si un salarié Prevrisk se retrouve dans l'impossibilité de télétravailler du fait d'un problème avec son opérateur, ce dernier doit prendre contact avec son manager pour rechercher une solution technique dans les meilleurs délais permettant, le cas échéant, de résoudre une telle difficulté. Les salariés en télétravail régulier qui rencontreraient un problème de connexion internet doivent reprendre leur activité intégralement sur site, le temps que celui-ci soit résolu. Pour le jour de survenance de l'incident, le temps de travail qui n'aura pas pu être effectué en raison de la défaillance du réseau privée donnera lieu à récupération, selon des modalités à définir avec le management ou éventuellement à la prise d'un jour (ou ½ jour) de congé ou JATT.

∞

Qts 14 : Accord Temps de Travail – DDEV : dans la FOT pour les agences il est indiqué que le compteur débit/crédit ne doit pas dépasser 1 heure.

Cette heure, si elle est créditrice, est-elle encadrée pour être récupérée ? Certains managers évoquent l'article 5.4.4 de l'accord sur le temps de travail qui pourtant ne s'applique qu'aux salariés ayant des horaires individualisés

Direction : les salariés des agences sont bien sur des horaires collectifs (ils ne sont pas concernés par les horaires individualisés de l'art. 5.4.4 de l'accord temps de travail).

Ce compteur de variation n'est pas mentionné dans la FOT (Cf. PJ), mais a été mis en place par souci de souplesse, pour gérer notamment les anomalies de badgeage. D'où la nécessité de le rééquilibrer à zéro le plus rapidement possible.

Cela permet aux collaborateurs de terminer par exemple un appel en cours ou un RDV client.

Ce n'est pas un droit pour le salarié à partir une heure plus tôt ou une heure plus tard.

∞

Qts 15 : Versement indemnité Télétravail mensuelle : quelle est la règle de versement de l'indemnité télétravail au mois le mois et selon le type de télétravail (régulier, flexible, occasionnel, ...) ? En effet, les mois de janvier, février et mars comportaient des lignes « Rappel », lesquelles ne figurent plus sur les bulletins de salaire depuis le mois d'avril. Merci de communiquer aux salariés le modus operandi.

Direction : pour le télétravail régulier, l'indemnité est de 15 € brut pour 1 jour télétravaillé par semaine ; 30 € brut pour 2 jours télétravaillés par semaine.

L'indemnité est versée sur 11 mois. Le montant de l'indemnité est proratisé pour toute absence (autre que les congés), par comparaison entre le nombre théorique et le nombre réel de jours télétravaillés dans le mois.

Conformément à l'accord, il n'est pas prévu de versement d'indemnité en août.

Pour le télétravail flexible et/ou occasionnel (tous motifs confondus), l'indemnité est de 3 € brut par jour télétravaillé. Les ½ journées sont indemnisées au même titre que les journées complètes, le montant de l'indemnité reste de 3 €.

Quelque soit le type de TLT, les indemnités sont versées dans la limite de 30€ par mois et de 330€ par an. L'indemnité est versée à M+1.

Pour tous : en cas d'arrêt du télétravail, l'indemnité est supprimée.

Quant aux régularisations évoquées dans la question, les paies étant calculées à partir des données au 15 du mois, les journées de télétravail validées après cette date sont donc indemnisées sur le mois suivant.

Ainsi, si le manager n'a pas validé les jours de télétravail avant le 15 du mois concerné par la paie, une régularisation intervient sur le bulletin de paie suivant, dès lors que le manager aura validé la saisie (avec

Questions CAS CSE Central

02 juillet 2021

attribution du ticket restaurant et le paiement de l'indemnité télétravail). Enfin, le plafond mensuel s'applique depuis le 1er mars 2021.

∞

Qts 16 : Départ en CETR - Restitution des outils appartenant à l'entreprise : est-ce que lors du départ en CETR, les salariés doivent restituer leur ordinateur, téléphone portable, ... ? Ou est-il possible de les conserver et de ne les restituer qu'au départ en retraite ? Selon quels critères ? Selon la réponse, merci de mettre à jour l'info sur la Workplace.

Direction : le salarié est tenu de restituer, au moment de son départ en CETR, l'ensemble des matériels mis à sa disposition pour la réalisation de ses missions et qui sont nécessaires à la poursuite de l'activité de l'entreprise.

S'agissant du cas spécifique des élus et mandatés, des précisions vous seront apportées dès que possible.

∞

Qts 17 : Nomadisme :

Un salarié « nomade » en rendez-vous à 5 km de son domicile et à 35 km de son lieu de travail finit son rendez-vous à 17h15.

Doit-il rentrer finir sa journée sur son lieu de travail ou à son domicile ?

Direction : cette situation ne correspond pas à la notion de travail nomade ou de télétravail telles que prévues par l'accord en vigueur sur le Télétravail. Dans le type de situation décrit, il convient que le collaborateur se rapproche de son manager, afin de convenir de la solution à mettre en oeuvre, au regard notamment des nécessités de service.

A noter que le travail nomade vise le fait d'exercer son activité dans les locaux de l'entreprise ou en tout lieu au cours de ses déplacements professionnels (agence, domicile des clients etc.), ce qui exclut le domicile du salarié.

∞

Qts 18 : Attestation nombre d'heures travaillées

"L'attestation pour les salariés à l'horaire du nombre d'heures travaillées » est disponible sur Lifebox. Quels sont les éléments pris en compte dans le calcul du nombre d'heures travaillées figurant sur cette attestation ?

Direction : Réponse : sur cette attestation, ce sont les heures de présence telles qu'indiquées en bas du planning annuel (que le collaborateur peut visualiser).

Mois	Présence annuelle											
	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Septembre	Octobre	Novembre	Decembre
Nb Heures	190,01	109,36	158,42	103,36	148,40	139,02	38,06	155,37	149,27	97,29	112,22	124,20

Questions complémentaires posées en séance :

a) Pourquoi certaines attestations indiquent un nombre d'heures en deçà de 1540 heures ?

Direction : il s'agit de salarié ayant réalisé moins de 1540 heures, puisqu'il s'agit là des heures de présence effectivement réalisées. Ce sont les heures de présence et le salarié est susceptible de ne pas avoir atteint les 1540 heures du fait d'absences et de temps non travaillé (il a potentiellement du débit).

b) Pourquoi certaines attestations indiquent un nombre d'heures au-delà de 1540 heures, sans que le salarié ait pu bénéficier de paiement ou de récupération ?

Direction : plusieurs événements peuvent expliquer cette situation : soit les heures en plus n'ont pas été qualifiées d'heures supplémentaires, soit elles l'ont été mais déjà rémunérées (au-delà de 44 heures hebdomadaires).

c) Quelles différences entre cette attestation et le mail reçu en début d'année, le nombre d'heures est différent sur chacun des documents ?

Direction : cette attestation comporte l'addition des heures de présence telles qu'elles figurent dans le planning annuel visible sur Lifebox, alors que le mail envoyé aux collaborateurs reprend les HS/HC à 100%, 110% et 125%.

Questions CAS CSE Central 02 juillet 2021

Le mail en début d'année fait suite au calcul des HS/HC qui prend en compte la présence mais aussi les absences, les congés non pris/placés...

∞

Qts 19 : Pose de congés ou JATT sur une journée isolée : suite à la mise en place de Pléiade, il apparaît un dysfonctionnement lors de la pose de congés ou JATT, dans les agences qui sont paramétrées en heures théoriques. En effet, on constate que le nombre d'heures travaillées ne correspond pas au nombre réel d'heures effectuées.

Par exemple, sur une agence ouverte du mardi au samedi matin, en formule 8 JATT : le conseiller qui pose le mardi (le nombre d'heure théorique est de 8h09), cela lui générera un crédit de 9 min. En revanche, s'il pose le mercredi (le nombre d'heure théorique est de 08h07), cela lui générera un débit de 23 min.

Il s'avère donc que si l'on pose des jours isolés, cela fausse le compteur débit-crédit.

La Direction peut-elle nous donner des précisions sur le sujet ?

Direction : réponses à des questions similaires ont déjà été apportés dans les CAS précédentes. Pour illustration, la réponse suivante apportée à la CAS d'août 2019 est transposable à la présente question : « Dans LIFEBOX, ce ne sont pas les horaires de planification qui sont référencés mais un attendu journalier qui est réparti de manière égalitaire en temps (pour une journée de 7h12 par exemple – relation client avec 8 JATT- 3h36 le matin et 3h36 l'après-midi).

Si nous reprenons le cas ci-dessous avec une répartition d'ouverture de l'agence de 3h30 le matin et 3h42 l'après-midi. Si le collaborateur pose le matin en CP ou ATT, son temps décompté sera le suivant : 3h36 pour le matin et 3h42 pour l'après-midi (s'il badge exactement comme l'attendu). Cela générera un crédit de 6mn. Si le collaborateur pose l'après-midi en CP ou ATT avec le même raisonnement, cela générera un débit de 6mn. Sur l'année, ces impacts « créditeur » et « débiteur » se compenseront. Le compteur de variation permet de pouvoir avoir cette souplesse. La durée annuelle attendue pour le collaborateur est bien de 1540h. »

Autrement dit, la valorisation doit être appréciée au regard de la durée de référence moyenne résultant de l'annualisation (et non pas au regard de la durée réelle de l'absence).

∞