



Evolution du Compte Epargne Temps (CET)

Suite au constat d'une augmentation importante des heures sur les comptes épargnes temps, **FO a réalisé une étude du terrain qui a mis en évidence essentiellement 3 types de profils :**

- Les personnes qui mettent des jours dans leur CET pour des **projets personnels** (voyages, retraite anticipée ...)
- D'autres qui sont dans **l'impossibilité de prendre les jours de repos**, du fait d'une charge de travail trop importante (essentiellement les cadres et les personnes des services support travaillant seul sur une fonction)
- Enfin, ceux qui n'utilisent pas leur CET du fait des **démarches trop contraignantes**.

Pour répondre à ces problématiques, FO a proposé à la direction des évolutions :

1. Monétisation du CET

Les cadres et les personnes des services supports travaillant seul sur une fonction ont des difficultés à prendre leurs jours de repos. L'organisation du travail, sous la responsabilité de l'employeur, doit permettre à tous les salariés de disposer du temps de repos pour garantir leur santé.

Toutefois, il faut répondre à cette problématique en permettant à ces salariés disposant de jours de CET, de se les faire payer, comme il est prévu le code du travail. Un accord spécifique va permettre à chacun de se faire rémunérer une partie de son CET.

Afin de ne pas inciter les salariés à se faire payer des jours de CET pour augmenter leur pouvoir d'achat, au détriment de leur santé, **ce dispositif sera limité à 5 jours par an.** Conformément à la loi, ces jours seront taxés, comme tout élément de rémunération (charges patronales et salariales).



2. Utilisation du CET



Pour pouvoir utiliser le CET, les salariés devaient envoyer une lettre recommandée avec accusé de réception à la DRH, ce qui en freinait certains. A cela s'ajoutait des exigences de délai et donc d'anticipation. **La direction a donc accepté la proposition de FO de faire évoluer l'ANAT pour simplifier l'utilisation du CET.** Les négociations sont en cours de finalisation pour une mise en place en 2025.

Pour tous renseignements supplémentaires : contact@FO-EFS.org

Zoom sur le personnel à temps partiel

Le salarié à temps partiel bénéficie des mêmes droits que le personnel à temps plein. Son salaire doit être proportionnel à celui d'un salarié à temps complet, à qualification égale et occupant un emploi équivalent (article L3123-5 du code du travail).



● Principes de base :

Le contrat de travail à temps partiel est un contrat dont la durée du travail est inférieure à 35 heures par semaine. Le temps partiel peut être organisé sur la semaine ou sur une autre période.

Le salarié peut demander à tout moment de passer à temps partiel par courrier. A réception, l'EFS a 1 mois pour répondre. Il a la possibilité de refuser, seulement si le passage à temps partiel est préjudiciable pour la bonne marche de l'entreprise ou s'il n'y a pas d'emploi disponible dans la catégorie professionnelle du salarié (article L.3123-6 du code du travail). En cas d'accord, un avenant au contrat de travail devra être réalisé. Si les conditions de passage à temps partiel ne satisfont pas le salarié, il peut refuser de signer l'avenant et rester à temps complet.

En cas de passage à temps partiel, le salarié qui souhaiterait repasser à temps plein bénéficie d'une priorité pour prendre un poste à temps plein, dès lors qu'il remplit les conditions requises pour l'emploi en question.

● Congés payés :

Le nombre de congés payés est identique aux salariés à temps plein, soit 28 jours. Les règles de pose de ces jours respectent les mêmes règles pour tous les salariés. Il n'est donc pas obligatoire de prendre des semaines entières de congés (CP). Le salarié est libre de choisir ses jours d'absence dès lors que l'activité le permet.



La concomitance d'un jour de repos temps partiel et d'un jour de congés payés le même jour est possible, car comme les temps pleins, le nombre de jours de CP est calculé entre le jour de départ et le retour dans l'entreprise. Il ne faut pas se contenter de compter comme seuls jours ceux où le salarié devait effectivement travailler. Les CP sont valorisés selon l'horaire habituel. Il est interdit de récupérer les heures non réalisées du fait d'une absence pour congés.

● Jours fériés :

Comme pour les salariés à temps plein, le chômage du jour férié ne doit pas conduire à devoir récupérer des heures sur les autres jours (article L.3133-2 du code du travail). Ainsi, si vous travaillez 7h21 sur 3 jours et que le jour férié tombe sur l'un de ces jours travaillés, alors cette journée sera valorisée à 7h21 (RJFC). Par contre, si le jour férié tombe un jour de repos habituel, alors ce jour est valorisé à 0h, sauf si durant l'année, le salarié a accepté de déplacer son jour non travaillé sur un autre jour de la semaine.

En ce qui concerne le crédit des jours fériés prévu par l'article 7.1 de l'ANATT, les salariés à temps partiel dont le jour férié n'est pas travaillé et qui tombe sur un jour de repos habituel ou qui est valorisé à son temps de travail habituel, ne bénéficient pas d'un jour de repos supplémentaire (RJF).

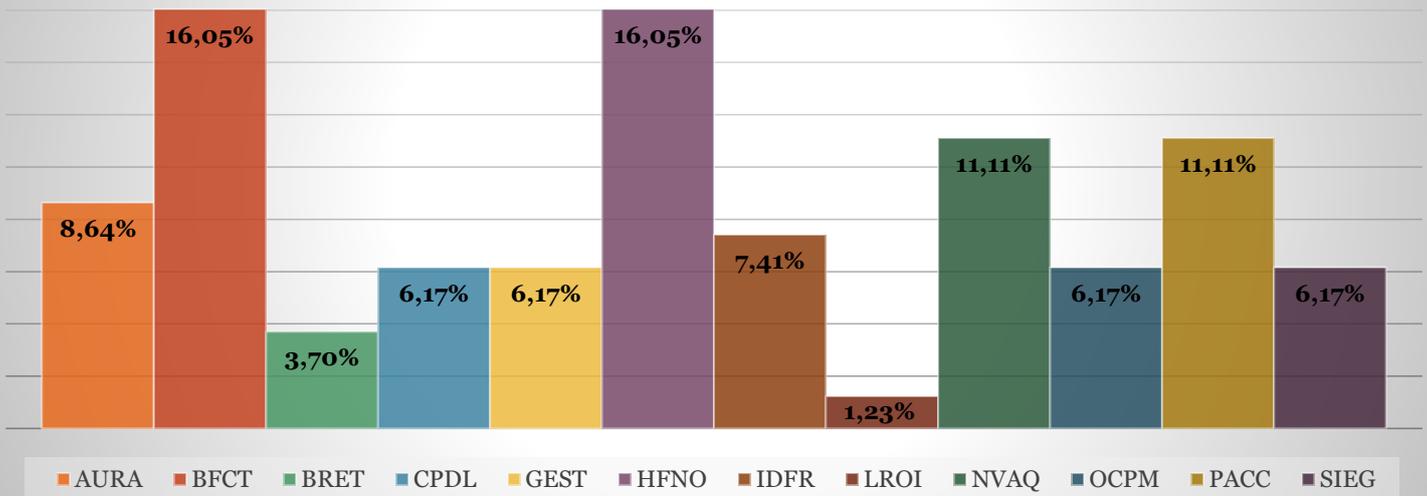
Bilan des contacts avec les salariés

FO a mis en place une adresse mail (contact@fo-efs.org) afin de rester le plus proche de vous et vous permettre de nous contacter facilement pour vous conseiller. Les **syndiqués** bénéficient en plus d'un accompagnement dans l'ensemble des démarches.

FO met tout en œuvre pour répondre à vos problématiques.



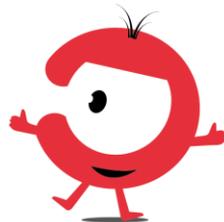
Répartition des mails reçus par région



Avec Force Ouvrière
Faites respecter vos droits !!!!

Pour vous permettre de nous transmettre vos questions et difficultés, le **syndicat FO** a mis à votre disposition un formulaire en ligne pour signaler tout problème, en plus du mail contact@fo-efs.org :

<https://fo-efs.org/reclamations>



**"ADHÉRER À UN SYNDICAT,
C'EST UN DROIT.
FO, LE MEILLEUR CHOIX !"**





REJOIGNEZ-NOUS ET DECOUVREZ VOS NOUVEAUX POUVOIRS



*Protection juridique, vie professionnelle
Responsabilité civile, pénale ou
administrative*

*12 jours de formation par
an sur le monde du Travail*



*AFOC Association de
consommateurs en cas de
litige lié à la consommation*

*Équipe, écoute, entraide : avec FO, soyez
les héros qui défendent la justice et les
droits des salariés !*

66%

*Un remboursement de ma carte
FO à hauteur de 66%*

*Défense et
Service Juridique*



**A retourner à
Contact@FO-EFS.org**

..... Nom
..... Prénom
..... Adresse
..... Tél
..... Mail

**“ADHÉRER À UN SYNDICAT,
C’EST UN DROIT.
FO, LE MEILLEUR CHOIX !”**

