

Travailler à l'EFS : GUIDE PRATIQUE

2024

(mise à jour septembre 2024)

Documents de référence :

ANAT - Convention Collective - Accords EFS



EFS

CONTACTS :

Bretagne - Nicolas MARTIN : unsa.efsbretagne@gmail.com

CPDL - Leila HAISE : unsa.cpd@gmail.com

GEST - Muriel RABIER : unsa.efs.gest@gmail.com

HFNO - Sylvie DUPRESSOIR : unsa.hfno@gmail.com

IDFR - Fabienne BIREN : unsa.idfr@gmail.com

Pour toutes les autres régions - Sylvie DUPRESSOIR & Leila HAISE : efs@unsa.org

SOMMAIRE

Organisation et planification du temps de travail sur 8 semaines.....	1
Pauses et coupures / droit à la déconnexion.....	2
Durée quotidienne et hebdomadaire du temps de travail.....	3
JRTT.....	4
Congés Payés.....	4
Télétravail	5
Compte Épargne Temps (CET).....	6
Travail de nuit.....	7
Compte Professionnel de Prévention (C2P).....	7
Astreintes.....	8
Heures supplémentaires / heures complémentaires.....	10
Temps partiel	10
Temps de trajet.....	11
Journée de solidarité (JSO)	11
Jours fériés.....	11
Cadres.....	12
Rémunération.....	13
Restauration / Participation aux frais de transport	14
Congés spécifiques et absences autorisés pour évènements familiaux.....	15
Préparer son départ à la RETRAITE.....	16



: signale une modification récente

ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL sur 8 semaines

PLANIFICATION :

L'ensemble du personnel est soumis à un aménagement du temps de travail SUR 8 SEMAINES. La semaine civile commence le dimanche à 00H00 et se termine le samedi à 24H00 pour toutes les activités.

Le personnel peut proposer des dates de jours de repos (RTT, RCR,...) **au moins 1 mois et 15 jours avant le début de la période.**

Le planning de travail doit être transmis au personnel **au moins 15 jours avant le début de la période (le vendredi).**

Pour vous y retrouver, consultez le calendrier UNSA.
Vous y trouverez les principales échéances pour ne rien oublier !



Pour les activités soumises à une variation de la charge de travail, le temps de travail hebdomadaire pourra varier entre 28h (semaine basse) et 39h (semaine haute), sans dépasser 280h sur la période, pour le personnel de jour et alternant jour/nuit. Entre 24h et 36h pour le personnel de nuit.

- Pas plus de 3 semaines $\geq$ à 40h et pas plus de 2 semaines consécutives $\geq$ à 40h.
- La durée minimale quotidienne de travail est de 4h00 consécutives (< de 4h = interdit).
- Le temps de travail effectif quotidien peut être planifié pour une durée inférieure à 6 heures, une fois par semaine civile, pour l'ensemble des activités.
- Par dérogation, les personnels de collecte peuvent être planifiés deux fois pour une durée inférieure à 6 heures.

MODIFICATIONS de PLANNING :



A partir du 01/10/24, mise en place d'une indemnité de remplacement inopiné

pour les remplacements intervenant dans un délai inférieur à 7 jours calendaires lorsque le salarié accepte un remplacement inopiné sur une journée de travail non inscrite au planning prévisionnel ou que le remplacement implique une modification des horaires prévisionnels avec une variation à la prise de poste ou à la fin de poste de 4 heures ou plus par rapport aux horaires planifiés.

Activités concernées : IH/Délivrance- Distribution, Collecte, Préparation, QBD, HLA, Thérapie cellulaire, Soins.

Montant de l'indemnité : du lundi au samedi : 33,31 € brut / dimanche et jour férié : 49,95 € brut

Le planning ne peut pas être modifié pour réajuster les horaires du salarié sur le reste de la période, en fonction du temps de travail réellement effectué sur les premières semaines de la période de 8 semaines.

La planification peut être modifiée à la demande de l'EFS sous réserve de respecter **un délai de prévenance de 7 jours** calendaires (ou 7 jours ouvrés pour les travailleurs de nuit).

Les modifications exceptionnelles ne doivent pas remettre en cause les congés, jours de repos et JRTT validés. La planification des jours de formations acceptées par l'employeur et l'appel au don ne sont pas des motifs autorisant la modification du planning.

PAUSES ET COUPURES

La pause légale – durée: 20 min

Principe de base : Un salarié ne doit pas travailler plus de 6h d'affilée sans avoir pris de pause.

Art. L3121-16 du Code du Travail : « Dès que le temps de travail quotidien atteint six heures, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes consécutives. »

Ce type de pause est organisé par l'employeur et est rémunéré comme du temps de travail effectif.

La pause en journée continue – durée: 30 min

- Lorsqu'il n'y a pas d'interruption de travail (ou coupure) possible en raison de la continuité de l'activité.
- La journée continue est systématiquement mise en place dans les cas spécifiques suivants:
 - en cas de planification le samedi, le dimanche ou un jour férié,
 - en cas de planification de nuit (entre 21 h et 6 h),
 - en cas de planification au plus tard à 7 h 00 ou après 19 h 30 (les postes se terminant à 19 h 30 ne sont pas concernés),
 - Lorsque vous êtes en équipe restreinte et qu'une continuité de service s'impose (ex : une seule personne habilitée au poste).

La pause de 30 mn de journée continue doit être organisée dans le créneau horaire [11 h 30 (heure de début) - 14 h 30 (heure de fin)] si le salarié travaille toute la durée de cette plage.

Le temps de pause est obligatoire : Si la pause est interrompue avant 20 minutes, elle est reprise plus tard et reconduite à hauteur de 30 minutes. Si la pause est interrompue au bout de 20 minutes, le personnel bénéficie d'une nouvelle pause de 20 minutes.

La coupure repas – durée: min. 30 min / 1h max.

Concerne les personnels dont l'activité ne nécessite pas de continuité ou en équipe suffisante pour se relayer en assurant la continuité de l'activité.

Obligatoirement planifiée entre 11h30 et 14h30. Une seule coupure par jour est possible.

La coupure de collecte mobile – durée max. 2h

Doit être planifiée.

Si la coupure effectuée est supérieure à 1 h, elle ouvre droit à une compensation par repos conventionnel : 50% de 1h à 1h30 et 100% de 1h30 à 2h.

DROIT À LA DÉCONNEXION

EN ATTENTE DE
NÉGOCIATION

En dehors des astreintes, le personnel bénéficie d'un droit à la déconnexion, durant les périodes de repos et les congés. Il ne peut vous être reproché de ne pas avoir répondu aux sollicitations que vous pourriez recevoir pendant ces périodes. **Les demandes de changement de planning doivent se faire pendant votre temps de travail, et à partir de la mise en place de l'accord d'expérimentation instaurant une indemnité de remplacement inopiné (en octobre 2024), les demandes pourront se faire hors temps de travail, UNIQUEMENT pour les volontaires qui auront autorisé l'utilisation de leurs coordonnées personnelles, sans que ceux-ci soient pour autant dans l'obligation de répondre.**

DURÉE QUOTIDIENNE et HEBDO DU TEMPS DE TRAVAIL

- **Amplitude maximale** de la journée de travail : **12 heures**.
- **Durée quotidienne maximale** de travail effectif : **10 heures** pour toutes les activités, en dehors des 2 dérogations suivantes :
 - pour les collectes mobiles : **si le temps de trajet est supérieur à 3h (A/R)**, le temps de travail réalisé maximum peut être de 11h (avec 10h30 planifiés au maximum)
 - pour l'IH-DEL : 12 heures maximum les jours fériés, la nuit, le WE, et dans les laboratoires de moins de 8 techniciens permanents temps pleins.
- Une **planification raisonnée** prévoit entre 6 et 9h max par jour (8h pour la prépa)
- **Temps de repos** quotidien : **12 heures** (11 heures : possible (**code du travail**), ou 9 heures minimum en cas d'intervention au cours d'une astreinte).



Ouverture de droits à RCV, dans les cas suivants :

- temps de repos quotidien inférieur à 12h :
le RCV = à la différence entre les 12h et le temps réel de repos.
- travail en soirée de 21h à 24h, pour les activités de collecte mobile, prépa des PSL, QBD, transport par navette :
 - 10 % du temps réalisé entre 21h et 22h30
 - 20 % du temps réalisé entre 22h30 et 24h00

- **Durée quotidienne minimum** de travail effectif : **4 heures consécutives**, 1 fois par semaine.
- **Planification inférieure à 6 heures** de travail effectif : 1 fois par semaine, sauf pour l'activité collecte mobile (2 fois par semaine max.)



Chaque heure planifiée est due.

En cas d'annulation de collecte, ou de changement de planning, pour une durée inférieure, on ne doit pas prendre sur vos compteurs d'heures pour compenser une journée plus courte.
Votre temps de travail initialement planifié doit être comptabilisé.

Plages horaires fixes et mobiles pour le personnel en horaires variables :

Plage mobile matin (du lundi au vendredi)	Plage fixe (hors coupure repas : 11h30/14h30)	Plage mobile après-midi (du lundi au vendredi)
07h30 - 09h30	09h30 - 16h00	16h00 - 18h30

La **durée maximale hebdomadaire de travail est fixée à 44 h**, planifiées sur 5 jours max. par semaine civile (6 jours exceptionnellement, non prévus au planning) et pas plus de 6 jours consécutifs sur 2 semaines civiles.

En IH-DEL et en collecte mobile, un dépassement pouvant aller **jusqu'à 48h** est toléré, dans le cadre de circonstances exceptionnelles (crises sanitaires, attentats, accident routier...), mais faire **4 fois 12h consécutives est interdit** (de jour comme de nuit).

Le temps de repos hebdomadaire minimum est de 24h + le temps de repos quotidien (soit 36h pouvant être diminué à 35h).

Les « WE » non travaillés : sur la période de 8 semaines, au moins 4 x 2 jours consécutifs de repos incluant un dimanche et au moins 2 WE samedi/dimanche avec **pas plus de 3 WE travaillés consécutifs** (sauf dans les labos à moins de 8 temps pleins habilités : 4 WE).

JRTT

JRTT : Pour acquérir 2 JRTT par période, le salarié à temps plein doit travailler 36h45 en moyenne par semaine, soit 7h21 par jour.

Les 2 JRTT doivent être planifiés dans la même période.

La moitié des JRTT peuvent être posés par le personnel ou épargnés dans le CET.

Les JRTT peuvent être cumulés et accolés à un repos ou aux CP.

Ils peuvent être pris par journée ou 1/2 journée.

Congés Payés

→ Période de référence : du 01/01/N au 31/12/N (report accepté jusqu'au 15 janvier N+1)

→ **Acquisition** : 2,33 jours ouvrés par mois soit 28 jours ouvrés par an

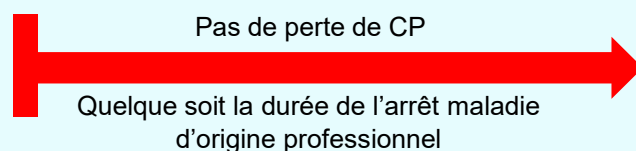
→ En cas d'arrêt maladie :

- Le nombre de jours de congés n'est pas impacté par des absences justifiées par la maladie de moins de 30 jours. Au-delà, l'article 37 de la loi n°2024-364 du 22/04/2024 s'applique.

En cas d'arrêt maladie d'origine non professionnelle



En cas d'arrêt maladie d'origine professionnelle



- En cas d'impossibilité de prendre ses CP pour cause de maladie ou d'accident, instauration d'un délai de report de 15 mois.

Quelques règles à retenir :

- Le congé principal (au - 10 jours ouvrés continus) doit être pris entre le 01/06 et 30/09
- A l'exception du congé principal, pas de minimum de jours de congés à poser
- Durée maximum d'un congé : 20 jours ouvrés (soit 4 semaines), SAUF pour les salariés originaires des territoires non métropolitains (Guadeloupe, Guyane, Martinique, Réunion) ou étrangers qui peuvent utiliser, sur 1 année, les droits accumulés pendant 2 ans (demande à faire avec justificatifs auprès de la DRH)
- Les conjoints salariés de l'EFS ont droit à un congé simultané
- Les départs en congés sont fixés par le responsable hiérarchique selon les nécessités de service et les dates des années antérieures (prise effective des CP). Dans la mesure du possible, seront prises en compte, les possibilités de congés du conjoint, les activités du salarié chez un autre employeur

→ Pose et validation des CP :

Période de prise des congés payés	Date limite de pose des congés sur HOROQUARTZ par les salariés	Notification des refus	Date accord définitif sur HOROQUARTZ
01/06/N au 30/09/N	01/02/N	20/02/N	28/02/N
01/10/N au 31/01 N+1	01/06/N	20/06/N	30/06/N
01/02/N+1 au 31/05/N+1	01/10/N	20/10/N	31/10/N

TÉLÉTRAVAIL

Pour qui ? Pour l'ensemble du personnel de l'EFS (de droit privé ou public) toutes catégories professionnelles confondues, ayant plus de 4 mois d'ancienneté et dont l'activité est compatible avec le télétravail (ne nécessitant pas d'équipement particulier, ne nécessitant pas une présence physique sur site).

Où? Au domicile du télétravailleur ou dans un espace collectif de travail partagé localisé en France (hors personnels frontaliers) bénéficiant d'une connexion internet haut débit, d'un espace de travail adapté et conforme aux règles d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail, et permettant de dissocier vie privée et vie professionnelle (confidentialité).

Les moyens mis à votre disposition ? Un ordinateur portable formaté EFS, un clavier, une souris et un casque avec micro / Les logiciels et applications nécessaires à la réalisation à distance de l'activité / L'outil collaboratif en vigueur à l'EFS / 1 accès VPN pour l'accès à distance au réseau. **Il est interdit d'utiliser votre matériel personnel.**

Télétravail régulier Le télétravail régulier s'effectue sur la base du volontariat.

Il faut faire une demande auprès de son supérieur hiérarchique (qui sera transmise à la DRH). Si accord, un avenant au contrat de travail sera signé (sauf pour les stagiaires et les MAD). Un éventuel refus doit être motivé et écrit.

Peut être organisé par journée ou par demi-journée dès lors que celle-ci est accolée à une 1/2 journée d'absence.

La planification des jours de télétravail suit les règles de l'ANAT.

En pratique, le nombre de jours de télétravail autorisé dépend de votre temps de travail ou de votre nombre de jours travaillés par semaine, avec **un maximum de 3 jours de télétravail par semaine**.

Temps de travail ou nombre de jours de travail par semaine	Nombre de jours ouvrés de télétravail max. par période
100% ou 4 jours	16 jours
3 jours	9 jours
2 jours	6 jours
1 jour	3 jours

 Pas de report d'une période sur l'autre pour les journées télétravaillées non prises, et les 1/2 journées de télétravail sont comptabilisées pour 1 journée au titre du nombre de jours de télétravail par période de 8 semaines.

Télétravail occasionnel Peut être mis en place à la demande du personnel, sous certaines conditions (tâches à réaliser, matériel à disposition).

2 journées max. par période de 8 semaines.

Possibilité de cumuler télétravail régulier et occasionnel.

➤ Faire une demande par mail auprès de votre supérieur, qui doit donner sa décision par mail avant la prise de poste.

Télétravail exceptionnel Peut être mis en place à la demande de la direction, et organisé en accord avec le personnel, dans des circonstances particulières telles que : pandémie, épidémie, attentat, intempéries majeures, état de catastrophe naturelle, épisode de pollution.

Les modalités du télétravail exceptionnel sont alors déterminées pour une durée donnée, et remplacent les dispositions relatives au télétravail régulier.

TÉLÉTRAVAIL (suite)

Situations particulières

- Travailleurs en situation de handicap et proches aidants : une demande doit être adressée à la DRH, dont la réponse doit être rendue dans un délai de 1 mois maximum. Le nombre de jours de télétravail n'est pas limité, mais un temps de présence minimum sur site sera déterminé avec le responsable hiérarchique.
- Préconisations de la médecine du travail : dans ce cas, le télétravail fait l'objet d'un avenant au contrat de travail.

Indemnités de télétravail

- 2,50€ par journée ou 1/2 journée de télétravail (non soumis à cotisation et non imposable)
- Tickets Restaurant ou prime panier selon les ETS (soumis à cotisation et imposable)

CET – Compte Epargne Temps

Conditions d'ouverture : aucune condition d'ancienneté. L'ouverture du CET s'effectue sur la base du volontariat et par écrit auprès de l'employeur.

Alimentation : Max. 25 jours par an (ou 29 cf. ci contre) et max. 450 jours par compteur par salarié.

Astuce ; permet de conserver le bénéfice de vos compteurs d'heures, lorsqu'ils sont > à 24h, si vous souhaitez poser vos récupérations à votre guise.

Utilisation : droit à congé possible dès 5 jours épargnés (35h). Une fois ce droit ouvert, aucun solde minimum n'est requis pour l'utilisation des droits à CET. Possibilité d'utilisation pour cessation progressive ou totale d'activité en fin de carrière.

Transfert vers le PERCO : 10 jours max. par an

Rémunération : sur la base du salaire en vigueur à la date de l'absence, à l'exception de tous les éléments variables.

	Origine	Limite annuelle de l'épargne en CET
	Congés payés (CP)	8 jours
Salarié en heures	JRTT	La moitié des jours acquis
	Repos conventionnel (RCV) <i>(Hors repos compensant le travail de nuit)</i>	Aucune limite <i>(en respectant la limite annuelle globale de 25 jours)</i>
	Les jours de compensation de jours fériés prévus à l'article 7.1 et 7.2	Aucune limite
	RCR	5 jours (= 35 heures)
Salarié en jours	JNT (jours non travaillés)	La totalité des jours acquis
	RCV acquis au titre des déplacements professionnels	2 jours
	Congés supplémentaires des cadres dirigeants	5 jours
	Congés supplémentaires individuellement acquis avant la mise en place de la convention collective	4 jours
	TOTAL	25 jours max. ou 29 jours congés supplémentaires compris



TRAVAIL de NUIT

Tout travail réalisé **entre 21H00 et 6H00** le matin constitue du travail de nuit.

Est considéré comme travailleur de nuit celui qui accomplit :

- au moins 2 fois par semaine au moins 3 heures de travail de nuit quotidiennes,
- ou au cours d'une période de référence, un nombre minimal d'heures de travail de nuit. Étant précisé qu'à défaut de dispositions conventionnelles, est considéré travailleur de nuit, le salarié qui accomplit au moins 270 heures de travail de nuit sur une période quelconque de 12 mois consécutifs.

Tous les travailleurs de nuit bénéficient d'un RCV de 2h forfaitaires/sem. de travail effectif (y compris les personnels alternant les postes de jour et de nuit).

Pour le **personnel alternant J/N**, non reconnus travailleur de nuit, qui travaillent une nuit complète sur 1 sem. civile : 2h de RCV par semaine de travail effectif au prorata temporis.

Planification sur 8 semaine, 35h hebdo en moyenne, avec des semaines entre 24 et 36h. **Pas de JRTT.**

Le travail en soirée (entre 21h et 24h – collecte mobile, prépa, QBD et navettes) donne droit à une majoration salariale prévue par la convention collective et à un repos compensateur (récupéré ou payé) de :

- 10 % du temps réalisé au-delà de 21H00 jusqu'à 22H30,
- 20 % du temps réalisé au-delà de 22H30 jusqu'à 24H00.

Pour mémoire, l'ANAT prévoit qu'**il ne sera plus enregistré de candidat au don en collecte mobile après 20 heures.**

Les femmes travaillant de nuit et dont la grossesse est médicalement constatée seront affectées **temporairement à un poste de jour et conserveront les avantages financiers liés à leur poste de nuit.**



Compte professionnel de prévention (C2P)



Dispositif pour les **salariés du privé** qui sont exposés à des facteurs de risques professionnels qui ne peuvent pas être supprimés par la prévention ou des aménagements de postes de travail. Entré en vigueur au 1er janvier 2015, il n'est pas rétroactif.

Facteur de risques professionnels	Intensité minimale	Durée minimale	Situation	Cas général	Salarié né avant 07/1956
Travail de nuit	1h de travail entre minuit et 5H00	100 nuits/an	Exposition à 1 facteur de risque	4 points par an	8 points par an
Travail en équipes successives alternantes	Travail en équipe impliquant au minimum 1h de travail entre minuit et 5H00	30 nuits/an	Exposition à plusieurs facteurs de risque	8 points par an	16 points par an

Comment utiliser vos points :

- Pour effectuer une formation pour accéder à des postes qui sont non exposés ou moins exposés à des facteurs de risques professionnels (demande avec le formulaire cerfa n°15519)
- Pour bénéficier d'un temps partiel sans perte de salaire (demande avec le formulaire cerfa n°15512)
- Pour valider des trimestres de majoration de durée d'assurance vieillesse et permettant de partir plus tôt à la retraite (demande avec le formulaire cerfa n°15511)
- Pour financer un projet de reconversion professionnelle en vue d'accéder à un emploi non exposé aux facteurs de risques professionnels (un bilan de compétence par exemple).

Pour en savoir plus et vérifier le nombre de points acquis sur votre C2P
<https://www.compteprofessionnelprevention.fr/home.html>

ASTREINTES

Astreinte : « période pendant laquelle le personnel, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation d'être joignable (en dehors de son lieu de travail, et hors présences planifiées et programmées) afin d'être en mesure d'intervenir sur site ou à distance, selon la nature du travail à réaliser ».

Le **délai d'intervention** ne doit pas être supérieur au temps de trajet domicile-site pour une intervention sur site, et doit être quasi-instantané s'il s'agit d'une intervention à distance.

Le **programme prévisionnel** des astreintes doit être connu au moins 3 mois à l'avance et la planification du personnel doit être transmise au moins 15 jours avant la période en question (avec équité dans les rotations).

La fréquence des astreintes :

Pour le personnel décompté en heures :

MAX.

10 astreintes par mois
4 nuits par semaine civile
2 dimanches par mois
1 jour férié par mois



Pour les cadres autonomes :

Pas plus de 2 semaines par mois
et
Pas plus de 7 jours consécutifs

Les changements de dernière minute ou le dépassement de ces fréquences, pour des raisons exceptionnelles et non prévisibles (absence inopinée d'un personnel programmé, par ex.) doivent respecter un délai de prévenance d'au moins **1 jour franc, avec accord ÉCRIT du salarié** (1 jour franc = jour décompté de 0 heure à 24 heures. Lorsque le délai expire un dimanche ou un jour férié, il est reporté de 24 heures).

Les temps d'intervention :

Le temps d'intervention = temps de travail effectif

En cas d'intervention sur site, **le temps de trajet = temps de travail effectif**

En cas d'intervention sur site, **le temps de travail est décompté à partir de l'appel, jusqu'au retour à domicile**. Pour une intervention à distance, le temps sera décompté à partir de l'appel, jusqu'à la fin de l'intervention.

Respect des temps de repos :

Les temps de repos quotidiens et hebdomadaires doivent être respectés, en cas d'intervention lors d'une astreinte. Toutefois, **le repos quotidien peut exceptionnellement être réduit à une durée de 9h consécutives à la suite d'interventions au cours des astreintes**. Dans ce cas, le salarié bénéficie d'un repos conventionnel d'une durée équivalente à la différence entre 12h et le temps de repos réellement pris.

Les durées prises en compte et les éléments de compensation financière liés à vos astreintes sont vérifiables sur **les bulletins annexes que vous devez recevoir tous les mois**.

Indemnités d'astreinte :

Dénomination	Montant		Unité de calcul et commentaires
	Personnel décompté en heure	Personnel décompté en jour	
Indemnité d'astreinte du lundi 7h au samedi 19h	33,01 €		Unité : tranche de 12 heures maximum
Indemnité d'astreinte du dimanche et jour férié de la veille 19h au lendemain 7h	49,95 €		Unité : tranche de 12 heures maximum
Intervention sur site			
Pour intervention de jour	Majoration 25 % du taux horaires (a)	Forfait 22,88€/temps d'intervention d'une heure ou repos convention (RCV)	Pour les personnels décomptés en jours : <u>Unité pour un jour non travaillé :</u> - tranche de 12 heures - pour les interventions inférieures à 3 heures : forfait versé par temps d'intervention d'une heure* - pour les interventions supérieures à 3h et inférieures à 6h : 1/2 journée de RCV. - pour les interventions supérieures à 6h : 1 journée de RCV <u>Unité pour un jour travaillé :</u> - tranche de 12 heures, hors présences programmées - forfait versé par temps d'intervention d'1 heure*.
Pour intervention de nuit	Majoration 35% du taux horaire(a)	Forfait 24,96€/temps d'intervention d'une heure ou repos convention (RCV)	Pour les personnels décomptés en jours : <u>Unité pour un jour non travaillé :</u> - tranche de 12 heures - pour les interventions inférieures à 3 heures : forfait versé par temps d'intervention d'une heure* - pour les interventions supérieures à 3h et inférieures à 6h : 1/2 journée de RCV. - pour les interventions supérieures à 6h : 1 journée de RCV <u>Unité pour un jour travaillé :</u> - tranche de 12 heures, hors présences programmées - forfait versé par temps d'intervention d'1 heure*.
Intervention à distance par téléphone ou par le réseau informatique			
Pour intervention de jour	Majoration 20 % du taux horaire (a)	Forfait 20,80€/temps d'intervention d'une heure ou repos conventionnel (RCV)	Pour les personnels décomptés en jours : <u>Unité pour un jour non travaillé :</u> - tranche de 12 heures - pour les interventions inférieures à 3 heures : forfait versé par temps d'intervention d'une heure* - pour les interventions supérieures à 3h et inférieures à 6h : 1/2 journée de RCV. - pour les interventions supérieures à 6h : 1 journée de RCV <u>Unité pour un jour travaillé :</u> - tranche de 12 heures, hors présences programmées - Forfait versé par temps d'intervention d'1 heure*.
Pour intervention de nuit	Majoration 30% du taux horaire (a)	Forfait 22,88€/temps d'intervention d'une heure ou repos convention (RCV)	<u>Unité pour un jour travaillé :</u> - tranche de 12 heures, hors présences programmées - Forfait versé par temps d'intervention d'1 heure*.
(a) La base de calcul du taux horaire est le salaire de base			
* Le temps d'intervention est arrondi à l'heure la plus proche.			

HEURES SUPPLÉMENTAIRES / COMPLÉMENTAIRES

Les **heures supplémentaires** concernent les salariés gérés en heures, à temps plein, de jour, ou en alternance jour/nuite (non reconnus personnel de nuit).

➤ **2 seuils de déclenchement :**

Pour le personnel de jour : → **par semaine** : 39h avec majoration de 25 % et 43h avec majoration de 50 % et → **par période** : 280h sur 8 semaines avec majoration de 25 %

Pour le personnel de nuit : → **par semaine** : 36h avec majoration de 25 % et 43h avec majoration de 50 % et → **par période** : 280h sur 8 semaines avec majoration de 25 %

Le contingent annuel est fixé à 220 heures supplémentaires payées par personne et par an selon les dispositions légales en vigueur.

➤ **2 modes de compensation** des heures supplémentaires (au choix du salarié) :

Le **paiement** (sur le salaire suivant le terme de la période de 8 semaines) ou le **repos compensateur** d'une durée équivalente.

Le personnel peut **exprimer son choix** auprès de sa hiérarchie :

- une fois en cours d'année, au moins un mois avant la transmission du planning de la 3ème période de 8 semaines.

- un mois avant le terme de la dernière période de 8 semaines de l'année en cours, la modification du choix étant applicable pour l'année suivante.

Les salariés proposent leurs dates de repos au minimum 1 mois avant la transmission du planning.



En l'absence de souhaits exprimés formellement par le personnel, le responsable hiérarchique planifie les jours ou demi-journées de récupération au titre du RCR (repos compensateur de remplacement), dès que le compteur dépasse 24h.

Les **heures complémentaires** concernent les temps partiels (voir information ci-dessous).

TEMPS PARTIELS

La durée hebdomadaire de travail peut varier **sans jamais pouvoir atteindre 35 heures**. La durée de travail sera au **minimum de 4 heures pour une demi-journée**.

Les **heures complémentaires** doivent être demandées au salarié au moins 3 jours avant leur réalisation. Leur paiement est majoré de 10 % dans la limite de 10 % de la durée contractuelle, et de 25 % dans la limite de 33 % de la durée contractuelle. Elles sont calculées à la période et au terme des 8 semaines sous condition de la signature des avenants et sont payées au terme des 8 semaines.

Selon la durée du temps de travail dans le contrat, le salarié à temps partiel bénéficie d'un certain nombre de **jours ouvrés de non travail par semaine** :

Durée du temps de travail (%)	Nbre de jour(s) non travaillé(s) garanti(s)
[0-50]	2 jours
]50-70]	1,5 jour
]70-80]	1 jour
]80-100[	0,5 jour

Les salariés à temps partiel, ne bénéficient pas de RTT (sauf pour le personnel n'ayant pas signé d'avenant).

Le personnel à temps partiel qualifié de **travailleur de nuit** bénéficie d'un repos conventionnel de **2 heures forfaitaires**. Le travailleur de nuit à temps partiel ne peut pas atteindre 35 heures hebdomadaires ni dépasser les limites contractuelles en heures complémentaires.

Si votre temps de travail est $\geq$ à 80 %, possibilité de **temps partiel en fin de carrière**, dans la limite de 60 % pendant 2 ans maximum, **avant le départ à la retraite**.

TEMPS DE TRAJET

Le temps de trajet du domicile au lieu de travail habituel est exclu du temps de travail effectif.

Le temps de **trajet d'un lieu de travail à un autre lieu de travail au sein de l'EFS** est du temps de travail effectif.

Le temps de trajet pour **déplacement professionnel** donne droit un RCV de 100% de la différence entre le temps de trajet, le jour du déplacement, et le temps de trajet habituel.

Pour le **personnel de collecte mobile se rendant directement sur le lieu de collecte** :

- **lorsque c'est à la demande de l'EFS, et si le salarié est volontaire, comptabilisation du temps de travail de base à base,**
- **lorsque c'est à la demande du salarié, et avec accord de l'EFS,** il est accordé un RCV de 50 % du temps de trajet A/R réalisé par l'équipe, de la base jusqu'au lieu de collecte.



Attention à bien vérifier votre contrat d'assurance voiture, avant de vous rendre directement sur les collectes avec votre véhicule personnel : certaines assurances ne couvrent pas les accidents lors de ces déplacements.

JOURNÉE DE SOLIDARITÉ (JSO)



- **Les salariés en heures** doivent contribuer à la JSO à hauteur de **7h** pour les personnels à temps plein (proportionnellement à votre temps de travail pour les personnels à temps partiel).

Vous pouvez choisir de contribuer avec :

- 1 jour de RTT
- 1 jour de CP
- 1 jour de RCV ou RCR
- ou par fractionnement soit 1h10 minutes non rémunérées effectuées au-delà des heures planifiées par période de 8 semaines (au prorata de votre temps de travail, pour le personnel à temps partiel).



Si vous choisissez la contribution par fractionnement, vous devrez avoir cumulé suffisamment d'heures à la fin de la 3^{ème} période, faute de quoi, 1 jour de CP vous sera prélevé.

- **1 journée pour les cadres autonomes** → **1 jour** de travail supplémentaire non rémunéré (jour inclus dans le forfait de 211 jours annuels).

JOURS FÉRIÉS

Le personnel bénéficie de 8 jours fériés chômés ou compensés minimum par an.

Ce minimum est porté à 10 jours pour les personnels travaillant 10 dimanches **et/ou** 18 samedis dans l'année (personnels de jour, de nuit ou en astreinte).

Les jours fériés travaillés sont compensés par des JFT à prendre avant le 31/03/N+1.

Pour le personnel en astreinte, une intervention sur un jour férié est considérée comme étant un jour férié travaillé.

Toute heure travaillée un jour férié au-delà de 7 heures (et donc au-delà de la compensation prévue) donne droit en sus à un **RCV équivalent au dépassement des 7H00**.

CADRES

CADRES INTÉGRÉS Votre temps de travail est décompté en heures et vos horaires de travail sont planifiés et intégrés au planning du personnel.

CADRES AUTONOMES Un forfait en jours (211 jours max. par année civile (JSO incluse) - 12h max par jour, selon avenant) peut être proposé aux cadres des positions 9 et 10 compte tenu de :

- de l'autonomie dont ils disposent dans l'exercice de leurs fonctions,
- de l'autonomie dont ils disposent dans l'organisation de leur emploi du temps,
- et des responsabilités qu'ils exercent.

Ce forfait peut être proposé aux cadres de la position 8, s'ils cumulent ces 3 critères.

L'EFS s'engage à ce que les cadres qui ne justifieraient pas des 3 critères soient reconnus cadres intégrés.

Un forfait en jours réduit est permis avec un nombre de jours travaillés inférieur à 211 jours annuels travaillés, avec rémunération au prorata. Dans ce cas, la charge de travail doit être adaptée à la réduction convenue et la fiche de poste revue au préalable.

Dépassement du forfait annuel à la demande de l'employeur : 225 jours par an max. avec avenant pour une durée déterminée, validé par la DRH nationale et signé avant la fin du 1^{er} quadrimestre de l'année civile. Bonification de 10 % (sur les jours supplémentaires) payée en fin d'année.

Déplacements professionnels : pour les trajets A/R ≥ 100 kms ou ≥ 2 h :

- 1 jour de repos supplémentaire pour les cadres autonomes ayant fait de 18 à 35 déplacements
- 2 jours de repos supplémentaires pour 36 déplacements et plus

(par année pleine, octroyés en année N+1). Ces jours peuvent faire l'objet d'une récupération dans l'année civile, d'une épargne dans le CET ou d'un paiement.

Jours non travaillés (JNT) : pour tenir compte des variations de calendrier, d'une année sur l'autre, notamment en terme de jours fériés, RH...les cadres autonomes bénéficient de JNT pour atteindre le forfait en jours.

Les congés des cadres autonomes doivent être soldés avant le 31/12 de l'année.



**L'UNSA, le syndicat
de tous les salariés**

Des négociations sont en cours, sur les classifications et les rémunérations associées. Les informations ci-dessous vous sont données à titre d'information, en attendant la fin des négociations. Une information actualisée et plus complète vous sera apportée, dès que possible.

La rémunération comprend, entre autres éléments :

- le salaire de base
- la prime d'expérience
- les éventuelles primes, indemnités ou majorations
- les éventuelles heures supplémentaires ou complémentaires
- les rémunérations d'origine légale ou réglementaire.

Tableau des minima/maxima conventionnels

Catégorie	Position	Minima conventionnels en points	Maxima conventionnels en points
Employés	1	320	640
	2	335	670
Techniciens Agents de maîtrise	3	355	710
	4	410	820
	5	443	886
	6	485	970
	7	540	1080
Cadres non médicaux	08NMA	580	1334
	08NMB	610	1403
	09NM	702	1615
	10NM	839	1930
Cadres médicaux	08MA	756	1739
	08MB	810	1863
	09M	900	2070
	10M	976	2245

Au 01/11/2022 - 1 point = 56,17€

Règles de progression de la Prime d'Expérience (PE) et			
Positions	Progression annuelle (en % du minimum conventionnel)	Plafond	
		Ancienneté	Taux
1 à 5	1,2%	30 ans	36 %
6 à 10 (sauf positions 9 et 10 médical)	1 %	30 ans	30 %
9 et 10 médical	1,75 %	24 ans	42 %
A partir de ...	Progression annuelle (en % du minimum conventionnel)	Plafond	
		Ancienneté	Taux
30 ans d'ancienneté	0,5%	34 ans	Plafond + 2 %
24 ans d'ancienneté	0,5%	28 ans	Plafond + 2 %

Les éléments variables du salaire du mois N sont versés sur la paie du mois N+1

Dénomination	Montant en € (bruts)	Périodicité
Indemnité de remplacement inopiné du lundi au samedi	33,31 €	Unité
Indemnité de remplacement inopiné dimanche et jour férié	49,95 €	Unité
Indemnité de froid	67,69 €	Mensuelle
Indemnité de panier de collecte mobile	4 MG*	Unité
Indemnité panier autre (à compter du 01/10/24)	1,6 MG*	Unité
Majoration pour travail de nuit*	20 % du taux horaire	
Majoration pour travail un jour férié* (hors 1 ^{er} mai)	50 % du taux horaire	
Majoration pour travail un dimanche*	50 % du taux horaire	
Majoration pour heure supplémentaire de la 36 ^e à la 43 ^e heure incluse	25 % du taux horaire	
Majoration pour heure supplémentaire au-delà de la 44 ^e heure	50 % du taux horaire	
Majoration pour travail le samedi*	15% du taux horaire	
Prime mobilité	23 €	Unité

* au 01/07/2024, 1 MG = 4,15€

La base de calcul du taux horaire est le salaire de base



Conditions d'attribution des indemnités panier :
Indemnité de panier collecte :

- Tout départ en collecte mobile intervenant avant 11h30 avec un retour après 13h30
- Tout départ en collecte mobile intervenant entre 11h30 et 12h30
- Tout retour en collecte mobile intervenant après 20h30

(Pré requis : le temps de travail quotidien est de 4h minimum)

Indemnité panier « autre » :

Concerne le travail de nuit et le travail en journée continue. Cette indemnité est attribuée pour un temps de travail quotidien correspondant à un minimum de 4H de travail et qu'il comprend une pause repas.

RESTAURATION



Situation et temps de travail	Avantage restauration
Temps de travail quotidien d'un minimum de 4 heures avec une coupure repas	<u>Selon les sites :</u> Restauration Collective (env. 5€ pour 1 plateau "entrée plat dessert") OU Titre Restaurant d'une valeur faciale de 8,40€ (part salarié = 3,36€ / part employeur = 5,04€)
Travail de nuit ou en journée continue : temps de travail quotidien d'un minimum de 4 heures avec une pause repas	Prime panier "autre" : 1,6 MG*
Collecte Mobile (si aucune autre possibilité de restauration n'est offerte) Temps de travail quotidien d'un minimum de 4 heures compris dans les horaires suivants : - Tout départ en collecte mobile intervenant avant 11h30 avec un retour après 13h30 - Tout départ en collecte mobile intervenant entre 11h30 et 12h30 - Tout retour de collecte mobile intervenant après 20h30	Prime panier "collecte" : 4MG*
Si vous êtes présent sur l'intégralité de la plage 11h30-14h30 et au-delà de 20h30	Cumul de l'avantage restauration auquel vous avez déjà droit (Restauration collective, titre restaurant, indemnité de panier « autre » ou indemnité de collecte mobile) avec une indemnité dont le montant est fixé à 1,6 MG* soumise à cotisations sociales
* au 30/09/2024 : 1 MG = 4,15€	

PARTICIPATION aux frais de TRANSPORT

**NÉGOCIATIONS
EN COURS**

Des négociations sont actuellement en cours pour la mise en place d'un forfait mobilité durable (FMD) à l'EFS.

Ci-dessous, vous trouverez les dispositions actuellement en vigueur. Ces informations seront mises à jour ou complétées dès que possible, selon l'aboutissement ou non des négociations.

- **Pour les transports collectifs** : participation de l'employeur à hauteur de 55% de l'abonnement au transport collectif, ou aux services publics de location de vélo.
- **Pour les transports alternatifs** (abonnements aux véhicules électriques en libre service ou services de navettes fluviales ou maritimes collectives) : participation de 35%
- **Pour les frais de transport personnel** :

Distance en kms A/R lieu de travail - résidence habituelle	Montant annuel maximal de la prime transport
Distance > ou = à 10 km et < à 15 km	100€ bruts
Distance > ou = à 15 km et < à 30 km	150€ bruts
Distance > ou = à 30 km et plus	200€ bruts

AUTORISATIONS D'ABSENCE ET CONGÉS pour événements familiaux

SANTÉ

Bilan de santé CPAM pour les salariés de 40 ans et +	1 jour tous les 5 ans (sur justificatif)
Consultation ou acte de prévention médicale pour les 50 ans et +	½ journée par an (sur justificatif)
Personnel de nuit de 48 ans et +	1 nuit de repos conventionnel par trimestre

HANDICAP

Démarche pour la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé	1 jour
Démarches médicales et administratives pour les salariés en situation de handicap	2 jours /an
Salariés ayant un ascendant direct, descendant à charge ou conjoint reconnu en situation de handicap	2 jours /an
Annnonce de la survenue d'un handicap chez l'enfant	5 jours

FAMILLE

Congé proche aidant	3 mois renouvelable (1 an max. sur la carrière)
Congé de solidarité familiale (proche en fin de vie)	3 mois (renouvelable 1 fois)
Congé de présence parentale	310 jours sur 3 ans (renouvelable 1 fois)

DÉMÉNAGEMENT en cas de mobilité interne

3 jours de recherche de logement + 3 jours de déménagement/installation

FORMATION

Priorité d'accès aux VAE (Validation des Acquis par l'Expérience) et aux VAP (Validation des Acquis Professionnels)	48H
Congé de Formation Economique Sociale Environnementale et Syndicale (CFESES) pour tous les salariés	12 jours par an - Si vous êtes intéressé(e), contactez l'UNSA: efs@unsa.org

ENFANTS – PARENTS

Naissance ou adoption	3 jours
Enfant malade ou hospitalisé (âgé de - de 14 ans ou - de 20 pour les enfants en situation de handicap)	4 jours max par an et par enfant
Annnonce de la survenue d'une maladie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou cancer de votre enfant	5 jours
Femmes enceintes	1h par jour à partir du 4ème mois de grossesse (au prorata du temps de travail)
Pour les conjoints, partenaires pacsés ou concubins salariés d'une femme enceinte	Autorisation d'absence pour 3 examens ou actes médicaux
Rentrée scolaire	½ journée par an

MARIAGE

Mariage et/ou PACS	5 jours
Mariage d'un enfant	2 jours
Mariage d'une sœur, d'un frère, d'une mère, d'un père	1 jour

DÉCÈS

Décès du conjoint	5 jours
Décès d'un enfant	12 jours (ou 14 jours pour 1 enfant lui-même parent quelque soit son âge, pour 1 enfant de - de 25 ans ou personne à charge effective et permanente de - de 25 ans)
Congé de deuil parental (peut être pris dans un délai d 1 an à compter de la date de décès) (en cas de décès d'1 enfant ou d'1 personne à charge de - de 25 ans)	8 jours
Décès d'un parent, grand-parent, arrière grand-parent, petit-enfant, arrière petit-enfant, frère ou sœur et leur conjoint, gendre, bru, beau père, belle mère, frère ou sœur du conjoint	3 jours
Décès d'une tante, d'un oncle, nièce, neveu	2 jours

DON DU SANG Sang Total ou aphérèse sur temps de travail

Possible si pas de préjudice pour l'activité, pour la durée complète du parcours du don +/- trajet

Préparer son départ à la RETRAITE

➤ Dispositif de réduction du temps de travail en fin de carrière

Ce dispositif permet aux salariés dont le temps de travail est $\geq 80\%$ du temps plein de réduire leur temps de travail d'au moins 10 % de leur temps de travail initial, dans la limite de 60 % d'un temps plein, pendant 2 ans max avant leur départ à la retraite.

Avec une ancienneté minimale de 2 ans, l'indemnité de départ en retraite sera calculée sur la base du temps de travail initial (avant réduction).

Avec une ancienneté minimale de 10 ans, le salarié bénéficie d'une prime mensuelle de 5 % de son salaire de base mensuel brut avant réduction du temps de travail pendant 2 ans (sans que cela puisse avoir pour effet d'augmenter sa rémunération mensuelle fixe brute). L'EFS prend en charge le maintien des cotisations sociales patronales et salariales au régime général des retraites, pendant 2 ans.

Cet aménagement peut précéder l'utilisation du CET en fin de carrière. Dans ce cas, la réduction du temps de travail doit intervenir dans les 2 ans qui précèdent la prise du CET.

➤ Utilisation de votre CET

Pour une cessation totale ou partielle d'activité (réduction du nombre de jours travaillés par semaine, ou nombre de semaines travaillées par mois).

Rappel : votre salaire est alors maintenu (hors éléments variables).

La limite d'utilisation du CET est de 2 ans.

➤ Mobilisation du compte professionnel de pénibilité pour les travailleurs de nuit

10 points de pénibilité = 1 trimestre

➤ Le départ et la mise à la retraite ouvrent droit au versement d'une indemnité :

- 1 mois du salaire de référence jusqu'à 5 ans d'ancienneté
- 2 mois du salaire de référence jusqu'à 10 ans d'ancienneté
- 3 mois du salaire de référence jusqu'à 15 ans d'ancienneté
- 4 mois du salaire de référence jusqu'à 20 ans d'ancienneté
- 5 mois du salaire de référence au-delà de 20 ans d'ancienneté

Le salaire de référence est le salaire temps plein brut moyen des 3 derniers mois ou des 12 derniers mois, la solution la plus favorable étant retenue.



Pour toute question, contactez nous : efs@unsa.org