

NOUVEL ACCORD SIGNÉ – monétisation du CET

Le nouvel accord signé vous permettra de monétiser une partie de votre CET. Cet accord entrera en vigueur à partir du 1^{er} septembre 2025.

Une dépense imprévue ? Même si **la priorité reste de prendre nos congés et nos repos**, on a parfois besoin d'un coup de pouce. C'est dans cette optique que l'UNSA a signé cet accord, après avis favorable de ses adhérents.

Combien ?

Monétisation de **5 jours maximum**, sur la base du salaire (hors éléments variables), montant imposable



Quand et comment ?

Dans le cadre d'une **campagne annuelle**, initiée par l'EFS, **sans justificatif**. En cas de difficulté, se rapprocher du service RH



Alternative : l'avance sur salaire

Pour rappel, selon la solution qui correspond le mieux à votre situation, vous pouvez demander une **avance sur salaire** : **60% max de votre salaire net, remboursable sur 6 mois au maximum**

RAPPELS sur le CET

Pour qui ?

Accessible à tous les salariés en CDI, **SANS CONDITION D'ANCIENNETÉ** (les nouveaux embauchés peuvent y déposer les CP acquis dès leur arrivée)

Quoi ?

Peut être alimenté par vos CP, repos et RTT (cf formulaire GEDEON en PJ)

Combien ?

Alimenté **dans la limite de 25 jours par an** (29 jours en cas de congés supplémentaires acquis avant la mise en place de la convention collective)

Le CET est plafonné à 450 jours

Pour quoi faire ?

Que pouvez vous faire des jours épargnés dans votre CET ?

Transfert vers le **PERCO 10 jours max par an** (non imposable sur le revenu)

- Congés pour convenance personnelle
- Création d'entreprise
- Réduction de votre temps de travail avant la retraite
- Départ anticipé à la retraite
- Sécuriser mes RCV/R (compteur > 24h)
- ...

Monétisation **5 jours max par an** (imposable sur le revenu)

NON - RESPECT des ACCORDS

Ça fait un petit moment qu'on n'avait pas parlé de cet accord...mais les dérives continuent avec le non respect de l'accord de **remplacements inopinés**.

Bravo et merci aux sites qui respectent les règles... nous avons négocié cet accord dans l'intérêt de tous (planificateurs, équipes, encadrement) et pour le maintien de l'activité.

Malheureusement, nous recevons encore trop de témoignages qui décrivent des usages visant à attribuer le moins d'indemnités possibles, même quand la situation coche toutes les cases.

Pour rappel, voici la définition du remplacement inopiné...ni plus ni moins.

Article 2 – Définition du remplacement inopiné

Le remplacement inopiné s'entend quand la direction de l'EFS propose au personnel d'assurer un remplacement dans un délai inférieur à 7 jours calendaires.

Est considéré comme étant un remplacement inopiné la journée de travail non inscrite au planning prévisionnel ainsi que la 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, pour des remplacements de collègues absents inopinément.

Ce remplacement entraîne pour le personnel acceptant le remplacement inopiné une modification de sa planification prévisionnelle.



« est ce que tu peux remplacer lundi ?... t'auras pas d'indemnité parce que si tu refuses, le service tourne quand même ... »

NON

L'**UNSA** rappelle qu'il n'y a aucunes autres conditions pour bénéficier d'une indemnité de remplacement inopiné que celles inscrites dans l'accord. **Si on vous demande un remplacement dans les délais, vous devez bénéficier de l'indemnité.**

Si on vous en prive de façon injustifiée, nous vous invitons à refuser le remplacement :

1 remplacement inopiné = 1 contrainte = droit à indemnisation

Pour mémo, l'accord de remplacements inopinés est un accord expérimental, prévu sur une durée de 2 ans (jusqu'au 1^{er} octobre 2026). Un 1^{er} bilan à mi parcours est prévu en octobre 2025. Continuez à nous transmettre vos retours sur cette expérimentation : efs@unsa.org

Des négociations déloyales...

Dans le même ordre d'idée, l'**UNSA** dénonce d'autres dérives concernant des accords récemment signés. Les accords sont négociés dans un objectif d'attractivité, mais leur application produit tout le contraire...les salariés se sentent légitimement lésés par la non attribution d'avantages qui ont été négociés pour eux, mais dont ils ne bénéficient finalement pas ou que partiellement.

- Forfait Mobilité Durable : négocié à l'automne 2024, l'accord n'est toujours pas mis à signature
- Remplacements inopinés : « régionalisation du formulaire » - sur certains sites, détournement des règles pour attribuer le moins d'indemnités possibles
- Avantages restauration : l'avenant a été négocié pour que chaque salarié ait un avantage resto effectif pour chaque jour de travail (de plus de 4h) mais dans les faits, les horaires de planification ne permettent pas le bénéfice effectif des avantages.

L'**UNSA** s'interroge également sur les intentions de la direction dans les négociations en cours :

- La révision de la classification et des rémunérations associées piétine mais la direction veut conclure avant la fin de l'année ! Compte tenu de l'enjeu, l'**UNSA** ne s'engagera pas à la va vite, juste pour tenir les délais prévus par la direction.
- Négociations Annuelles Obligatoires (NAO): La direction a ouvert les négociations sans nous présenter de rapport annuel censé servir de base aux échanges et aux revendications...

Malgré tout, l'**UNSA** poursuivra son engagement à défendre l'intérêt de tout le personnel EFS, défendre votre rémunération et vos conditions de travail et porter vos revendications.