



Les temps partiels encore et toujours mis à mal

En date du 28 avril 2023, les organisations syndicales CFE-CGC, CFDT, CFTC ont signé le premier avenant à l'accord sur le travail à temps partiel du 1er décembre 2005.

Quelles conséquences pour nos collègues travaillant à temps partiel ?

À première vue, cela pourrait sembler positif puisque tous les salariés à temps partiel vont bénéficier du même nombre de jours de congés que ceux à temps plein.

Mais que nenni ! Le diable se cache dans les détails, ne surtout pas se fier aux apparences !

En effet, un salarié à temps partiel qui pose une demi-journée à la fin de sa semaine de travail est pénalisé puisqu'on lui décomptera tous les jours ouvrés jusqu'à sa reprise d'activité la semaine suivante alors que le salarié à temps plein se verra uniquement décompter sa demi-journée.



Un exemple concret : un salarié travaille sur trois jours, le lundi, le mardi et le mercredi. Il a besoin de son mercredi après-midi pour raison personnelle.

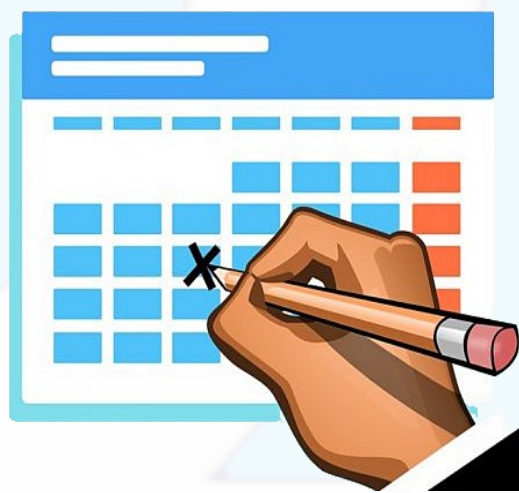
Aujourd'hui, il pose une demi-journée le mercredi après-midi.

À compter du 1^{er} janvier 2024, ce sera deux jours et demi !

Alors, même si la dotation est plus importante qu'actuellement, les compteurs vont très vite s'affoler !

À ce sujet, la note de service du 26 avril 2023 est suffisamment explicite.

Par exemple, en son point 7, le salarié, qui ne travaille pas le mercredi et à qui il reste une journée de congés payés en stock, ne pourra pas prendre un mardi puisque dans ce cas de figure il devra prendre deux jours... qu'il n'a plus !



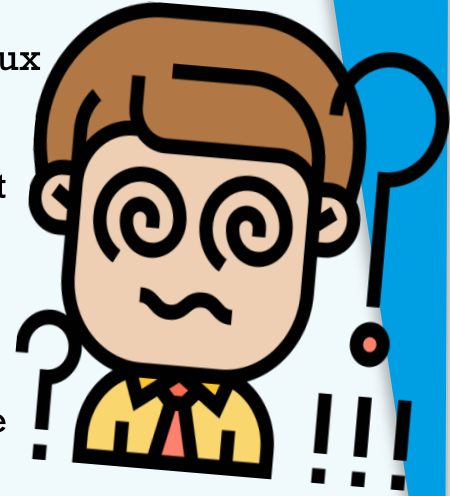
Pire que tout, un salarié en situation de handicap ou aidant familial et travaillant de ce fait à temps partiel sera encore plus touché par cette modification.

Par exemple, un salarié qui travaille deux jours par semaine, le mercredi et le jeudi, a besoin de prendre son jeudi après-midi pour un rdv médical.

Aujourd'hui, il pose une demi-journée sur sa dotation de deux jours par an.

A compter du 1er janvier 2024, il devra poser trois jours et demi sur sa dotation de cinq jours.

Donc, s'il a besoin de nouveau prendre un jeudi après-midi sous la nouvelle formule, ce ne sera plus possible alors qu'avec la formule actuelle, il avait la possibilité de prendre quatre jeudis après-midi dans l'année !



Lors du CSE de mai 2023, vos élus UNSA ont aussi soulevé la difficulté des salariés à temps partiel ayant épargné des jours de congés anniversaire ou des cinquièmes semaines de congés payés sur leur CET.

En effet, ces congés ont été épargnés proratisés, alors qu'à compter du 01/01/2024, ils devront être posés non-proratisés, d'où une inégalité de traitement.



À notre demande de corriger ce problème, la Direction a balayé l'argument d'un revers de main en arguant que ce serait la règle au 01/01/2024 et que c'était comme ça !

Autre cas de figure, une carrière professionnelle n'étant pas linéaire, un salarié peut avoir travaillé à temps plein et économisé des jours à temps plein sur son CET.

Supposons que ce même salarié est, entre temps, passé à temps partiel.

À compter du 01/01/2024, s'il prend une semaine de congés de son CET, celle-ci sera rémunérée sur la base du temps partiel en cours alors qu'elle aura été économisée sur la base d'un temps plein.

Cherchez l'erreur... ou comment déposséder un salarié de son dû !



Pensez-vous que les Organisations Syndicales signataires CFE-CGC, CFDT et CFTC aient bien réfléchi aux conséquences de leur signature de cet avenant ?

Soit ils n'ont pas vu les conséquences négatives pour les temps partiels, ce qui nous semble grave pour des représentants du personnel,

Soit ils ont signé en toute connaissance de cause pour faire plaisir à notre très chère Direction...et en compensation de quoi ?

L'UNSA s'interroge !

La Direction faisait déjà la chasse aux temps partiels en refusant dans la plupart du temps leur renouvellement à moins d'une obligation légale.

Avec ces nouvelles pratiques, veut-elle sonner le glas des temps partiels à la Matmut ?

Il ne s'agit pas seulement ici d'une simple formalité administrative mais bien d'un changement fondamental des règles de comptabilisation des absences ayant une incidence sur la vie professionnelle des salariés à temps partiel.

L'UNSA attend de la Direction qu'elle compense le problème du CET afin qu'aucun salarié ne soit lésé par la signature de cet avenant pour les jours épargnés sur leur CET avant le 01/01/2024.

Aussi, l'UNSA constate amèrement que la Direction grignote petit à petit et mine de rien tous nos acquis sociaux.

Rien ne va plus sur la planète Matmut avec des syndicats majoritaires qui signent tout et n'importe quoi !

Aux prochaines élections, votez UNSA, le seul syndicat attaché à vraiment défendre vos acquis sociaux !



Scannez-moi
avec votre



Cliquez
sur le logo



Nouveau Rejoignez-nous sur
LinkedIn

Unsa-Matmut

tél. 06 09 87 01 97
unsa.matmut@gmail.com
www.unsa-matmut.com

