

	<b>AEV</b>	<b>DIRECTION GENERALE</b>	<b>Réf. : 07-DGRH 2023</b>
	G:\0_ESPACE PRO RH\3.Notes DG RH	<b>NOTE DE DIRECTION GENERALE</b>	
		Pilotage Plannings Octime	<b>Page 1/1</b>

## NOTE DE DIRECTION GENERALE

**Objet : Pilotage Planning Octime**

**Destinataires : Salariés**

Toulon, le 7 avril 2023

Mesdames, Messieurs ;

Dans le prolongement de la note DG-RH du 27 février dernier et suite aux constats opérés par les directions ces trois dernières années, à savoir :

▪ **1<sup>er</sup> constat :**

Les salariés ne posent pas la totalité de leurs congés payés avant le début de la période de référence ce qui fausse le calcul de l'annualisation (delta quota). En effet, pour que le résultat soit juste (delta quota), il est nécessaire d'avoir posé tous les congés payés sur la période d'annualisation avant même qu'elle ne débute. Il est d'ailleurs rappelé que notre accord d'annualisation prévoit que la programmation annuelle doit être réalisée et affichée à minima un mois avant le 1<sup>er</sup> jour de la nouvelle période d'annualisation, soit avant le 1<sup>er</sup> avril pour un démarrage de la période le 1<sup>er</sup> mai.

▪ **2<sup>ème</sup> constat :**

Nombre de salariés se contentent de poser le congé principal durant la période estivale (en général entre 2 et 3 semaines) ; les cadres sont très souvent obligés d'interpeller les salariés afin qu'ils posent le solde de leurs congés avec parfois des soldes de plus 3 semaines, si l'on tient compte des congés d'ancienneté, à poser sur une période de 4 mois seulement (de janvier à avril).

▪ **3<sup>ème</sup> constat :**

S'ajoute à ces soldes de congés non pris, les récupérations acquises lors de la période précédente (RCR) et celles acquises en cours d'année (RCN, RA, RECF, REPO) qui ne sont pas prises régulièrement et sont prises de manière groupée. Ce volume vient s'ajouter, pour certains salariés, aux congés non soldés et génère ainsi de très longues périodes d'absences en fin de période d'annualisation qui nécessitent par ailleurs de remplacer.

Pour répondre à l'urgence de traiter les congés non posés par les salariés, nous allons apurer cette situation en deux temps :

⇒ **Avant le 15 avril 2023 :**

Sur les 5 semaines de congés payés, nous vous remercions de poser **au minimum 12 jours consécutifs** (deux semaines) entre le 1er mai et le 31 octobre (congé principal).

Nous vous demandons également de poser, sur l'ensemble de la période allant du 1er mai 2023 au 30 avril 2024, la **3<sup>ème</sup> et la 4<sup>ème</sup> semaine de CP**.

Hormis les congés d'été qui, une fois validés par votre direction, ne pourront plus être modifiés ou que de manière très exceptionnelle, les congés posés longtemps à l'avance restent de la prévision et pourront faire l'objet de modification convenue avec votre Direction et selon un délai de prévenance minimal d'un mois.

⇒ **Entre le 1er mai 2023 et le 30 juin 2023 :**

Un point individuel sera réalisé avec votre cadre de direction afin de poser la **5ème semaine de congés payés, les congés d'ancienneté** si vous en avez, **les récupérations acquises lors de l'année précédente** (RCR) et **celles qui seront acquises au cours de l'année** selon votre programmation individuelle (RECF, RA, RCN, REPO).

Il s'agit ici d'apporter de la méthodologie en mettant en place un certain nombre de règles qui permettent d'une part de respecter l'équité entre les salariés, et d'autre part d'anticiper les absences des salariés et d'éviter de devoir systématiquement remplacer les absences.

Nous vous remercions pour votre compréhension et vous prions de bien vouloir agréer, Mesdames, Messieurs, nos salutations distinguées.

Olivier BLONDEAU  
Directeur Général  
AVEFETH ESPERANCE-Var

A handwritten signature in blue ink, consisting of a stylized 'O' and 'B' followed by a horizontal line extending to the right.