



## Le Compte Epargne Temps ou un enterrement de première classe !

*Depuis des années, tel un serpent de mer, une négociation pour la mise en place du Compte Epargne Temps en CELR, devait s'ouvrir. M AITELLI a tenu sa promesse et il a trouvé 3 organisations syndicales sur 4 pour signer un accord. Un droit nouveau s'ouvre pour l'ensemble des salariés de la CELR.*

### La CFDT n'a pas souhaité signer cet accord et vous explique pourquoi.

**M Lécoreuil** : En quelques mots, c'est quoi un Compte Epargne Temps (CET) ?

**CFDT** : C'est un système qui permet aux salariés de reporter, volontairement, leurs congés ou de se les faire payer. C'est une réelle avancée pour celles et ceux qui souhaitent disposer de temps libre pour un évènement exceptionnel : arrivée d'un enfant, construction, aide à la famille, voyage, loisirs ...

**M Lécoreuil** : Mais alors, pourquoi la CFDT ne s'est pas jointe aux autres syndicats pour signer cet accord ? Je ne comprends pas.

**CFDT** : Comme l'indique son nom, un CET est un Compte Epargne. Pour un public de banquier, qui dit épargne, pense garantie du capital, taux d'intérêt et fiscalité ! Par conséquent, on peut s'attendre lorsque le salarié épargne du temps, à ce qu'il retrouve, à minima, à la sortie, ce temps, ou l'argent correspondant, et si possible bonifié.

**M Lécoreuil** : C'est évident. Comment pourrait-il en être autrement ?

**CFDT** : Non seulement, l'employeur n'abonde pas le système (ni en temps, ni en argent) mais au contraire, **l'épargnant doit savoir à l'entrée du CET qu'il ne retrouvera pas son capital temps !** Pourquoi ? Parce que l'accord CELR prévoit que la consommation différée des congés doit passer par la prise de congés « sans solde ». Le salarié percevant en compensation « *une rémunération ayant caractère de salaire* ». Or la prise de congés « sans solde » n'est pas neutre dans la relation de travail.

En effet, lorsqu'on dit « sans solde », si tout le monde comprend que le salarié n'est pas payé, pendant la période, **il ne faut pas oublier l'impact négatif sur le 13<sup>e</sup> mois, l'intéressement et la participation.**

Moins évident : si un salarié prend 20 jours de « sans solde », qui est le minimum prévu par l'accord pour consommer son CET, il perdra 1 jour de RTT et 2,5 jours de congés payés. En effet, le « sans solde » joue sur le compteur RTT et ne fait pas acquérir de jours de congés payés.

**Je pose 20 jours, j'en retiens 3.5, il m'en reste 16.5 ! On dirait un Fonds Commun de Placement ! Le CET en CELR, ce n'est pas des congés en plus, ce sont des congés en moins !**

Beaucoup plus subtil : la seule garantie dont disposent, dans l'état actuel du statut, les employés de Caisse d'Épargne pour avoir une augmentation de salaire est contenue dans l'accord du 25 juin 2004. Le salarié doit avoir, en dehors des augmentations collectives, au moins + 2.5% au bout de 8 ans de **travail effectif**. Le « sans solde » n'étant pas du travail effectif, la consommation du CET remet le compteur à zéro !

**M Lécoreuil** : Mais alors, pourquoi ne pas avoir signé un accord plus « classique », comme dans les autres entreprises du Groupe, où le CET n'est qu'un simple report de congés ?

**CFDT** : Il s'agit, selon nous, d'une illustration parfaite de la « *fausse bonne idée* ». Au départ, une réflexion très pertinente : lorsqu'un salarié prend un congé « sans solde », il perd sa protection sociale (mutuelle mais surtout assurance décès invalidité de la CGP). Comment continuer à assurer un salarié sans solde ? Réponse : en lissant l'indemnité du CET sur la période du « sans solde ». Cette idée est excellente et nous ne pouvons que regretter de ne pas y avoir pensé plus tôt. Mais pour « arranger » le cas « rare » des personnes désirant prendre, réellement, un « sans solde », il faut que tous ceux qui souhaitent utiliser le CET passent par un « sans solde ». C'est ce que l'on appelle la fausse bonne idée !

**M Lécoreuil** : Bon, mais qu'en même, la sortie monétarisée du CET est, elle, une bonne affaire ?

**CFDT** : Si volontairement vous renoncez à 5 jours de congés, ils peuvent vous être payés, lors du départ de l'entreprise ou en cas précis de déblocage (mariage, construction...).

**M Lécoreuil** : Ah, en quelque sorte, un salaire différé ?

**CFDT** : Parfaitement. Je travaille en 2011, une semaine de plus. Je débloque le CET, en ... 2020. Je percevrai, en 2020, le salaire de 2010 majoré par les seules augmentations générales, car les promotions et les augmentations de salaire ne sont pas prises en compte. C'est ce point, qui pour nous est le plus « bloquant ». Comment peut-on signer un accord d'entreprise qui valide **qu'une partie du salaire ne soit pas revalorisée ?**

**M Lécoreuil** : Pas de congés en plus, une revalorisation minimum... Au moins un avantage fiscal ?

**CFDT** : Aucun avantage fiscal dans un CET ! Au contraire, **le CET CELR ne pouvant se liquider que par la perception d'une indemnité à caractère de salaire**, le CET, en CELR, c'est plus de pression fiscale !

**M Lécoreuil** : La perception de la CFDT sur cette négociation est vraiment très négative.

**CFDT** : A la CFDT nous pensons et nous l'avons suffisamment expliqué pendant la négociation, que nous aurions pu obtenir, en plus des deux sorties du CET prévues, **un mode de consommation du CET par simple report de congés**, ce qui aurait permis, à tous, de pouvoir souscrire à ce « placement » et, donc, d'avoir notre signature.

Nous ne pouvons qu'apprécier les talents de négociateur de M AITELLI qui obtient la signature de 3 syndicats sur 4, avec un texte aussi minimaliste. Du coup, la CELR qui était une des rares entreprises de BPCE à ne pas avoir de CET peut gommer cette différence ! Trois signatures sur quatre : Bravo l'artiste.