

# COMMENT BIEN UTILISER SON CET ? (COMPTE EPARGNE TEMPS)

Courbevoie, le 4 septembre 2019

Depuis la mise en œuvre du Compte Epargne Temps, en mars 2017, accord issu de l'accord Croissance et Emploi Groupe, signé par la CGT, la CGC et la CFTC, des difficultés d'utilisation mais aussi des obstructions de la part des Ressources Humaines sont observées dans de nombreux établissements.

## Pourquoi la CGT a signé cet accord ?

Outre le fait que ce type d'accord donne de la souplesse aux salariés et oblige par là-même l'employeur à abonder son utilisation en temps, deux aspects nous ont convaincus de son utilité :

- La sécurisation du temps de compensation de la pénibilité.
- Le CET Solidaire, utilisé en cas de sous-activité.
- La possibilité de se construire une « pré-retraite » grâce au CET de fin de carrière. Même si ce dispositif est moins satisfaisant qu'un dispositif de pré-retraite collective, il permet, à l'heure où les politiques gouvernementales sur les retraites vont vers l'allongement des carrières, de proposer une solution pour partir plus tôt si on le désire.

### **Pénibilité : La sécurisation du temps de compensation**

*L'accord Croissance et Emploi prévoit des temps de compensation pour les salariés ayant travaillés en situation de pénibilité. Grâce à l'accord CET, les trimestres acquis le sont à vie (car placés sur le CET Fin de carrière (accord à durée indéterminée) et ceci-même si l'accord concernant la pénibilité n'était pas reconduit en 2020.*

## Lecture de l'accord.

Il faut bien distinguer les 2 types de CET aux objectifs différents :

- Le CET « Individuel » qui permet d'utiliser les jours cumulés pendant 5 ans maximum pour un projet personnel (voyage lointain, ...).
- Le CET de Fin de carrière qui permet de partir plus tôt à la retraite.

Une des raisons des dysfonctionnements a été la mise en place tardive d'un outil de placement des jours. Celui-ci n'a pas toujours été paramétré conformément à l'accord et ne permet pas aux salariés de suivre leur compteur de CET, année après année.

L'accord traite des principes du CET, pour autant cela a soulevé et soulève toujours de nombreuses questions « techniques » qui ne sont pas sans incidence pour les droits des salariés.

## Les principaux points de dysfonctionnements sont :

- **CET de fin de carrière, date de départ à la retraite et compensation du malus sur les retraites complémentaires.**

Lorsqu'un salarié met des jours sur le CET Fin de carrière, il s'engage, pour bénéficier de la majoration des 40%, à partir à la retraite **dès** qu'il a son taux plein, **pas au-delà**. Le salarié subit donc le malus de 10% sur les retraites complémentaires, issu d'un accord signé en 2015 par la CFDT, le CGC et la CFTC. Pour compenser cette perte financière, l'accord Groupe prévoit un complément à l'allocation de départ en retraite de 40% à 120% du salaire brut mensuel, en fonction de la durée de malus subie par le salarié. Mais, lorsque les salariés sont à temps partiel au moment de l'utilisation du CET fin de carrière, la paie calcule le complément à l'indemnité de départ en retraite sur la base du salaire à temps partiel... ce qui ne permet pas de compenser le malus sur les retraites complémentaires.

*Si effectivement l'accord ne dit rien du calcul, la CGT est intervenue pour faire préciser que cette majoration doit se faire sur la base d'un salaire à temps plein, comme c'est le cas par exemple pour les trimestres de compensation de la pénibilité de l'accord Emploi/Croissance.*

La CGT propose deux aménagements via un avenant à notre accord :

- Permettre aux salariés qui le souhaitent de finir l'année calendaire, et ainsi pouvoir bénéficier de cette dernière année dans le calcul de leur retraite sans perdre la majoration des 40%.
- Pour les salariés qui souhaiteraient poursuivre leur activité professionnelle au-delà de l'année d'acquisition de sa retraite, bénéficier tout de même, de la majoration du CET Individuel (20%).

Coordination CGT THALES

La Défense – Immeuble Monge – 22 place des Vosges – 92400 COURBEVOIE

- **CET Individuel.**

La Direction, pour limiter un « effet d'aubaine » permettant aux salariés d'avoir chaque année 2 jours de congés en plus, a décidé de façon unilatéral, une contrainte supplémentaire qui ne figure pas dans l'accord : avoir pris l'intégralité des jours de CP et de RTT pour pouvoir sortir des jours du CET.

Ce que la Direction appelle un effet d'aubaine est lié à l'abondement des 20%. 10 jours placés dans le CET individuel donnent 12 jours lors de leur utilisation.

*La CGT est intervenue auprès de la Direction Juridique directement et, de ce fait, la condition s'est théoriquement transformée en nécessité d'avoir planifié ses jours de CP et RTT, mais évidemment sans que cela ne soit communiqué aux salariés. Malgré tout, cette procédure n'est pas prévue par notre accord. Nous demandons, par conséquent, que la procédure légale soit respectée. La pause des jours de CET étant la même que pour les CP ou RTT, le manager devant les valider. Il est le seul garant de l'utilisation des jours placés sur le CET, de par son rôle de proximité avec son équipe.*

#### **Le CET Solidaire, Quésaco ?**

*C'est un compte financier qui est alimenté exclusivement par Thales pour financer le salaire des salariés qui seraient dans des établissements en sous-activité temporaire et qui ne nécessiteraient pas la mise en place d'une GAE. Son alimentation se fait en versant la somme que représente 10% des jours placés par les salariés dans le CET, et celui-ci est géré de façon paritaire par la commission Centrale Anticipation. Cette somme s'est élevée en 2018 à 585 000 €.*

- **CET de fin de carrière et temps partiel.**

L'accord prévoit que les salariés à temps partiel peuvent activer le CET fin de carrière en restant rémunéré sur la même base que le temps partiel mais en transformant donc ce différentiel de rémunération en temps pour allonger ainsi leur temps de « préretraite ». L'accord doit s'appliquer à tous les temps partiels mais il a été indiqué, à titre d'exemple, 80%. Par conséquent, des directions limitent cette possibilité aux seuls temps partiels à 80%.

*La CGT est intervenue pour que cela soit appliqué à tous les temps partiels de 50 à 80%.*

### **La CGT a également demandé :**

- **Les CET Individuel/Fin de carrière et les 11 jours fériés :** Il se pose toujours la question des jours fériés (pourtant abordée par la CGT pendant la négociation). Sont-ils comptés dans les jours de CET ou non ? Cela influe notamment sur la date de départ dans le cas d'un CET de fin de carrière. La CGT a demandé qu'il ne soit pas compté dans les jours de CET.
- L'assouplissement des dates de placement des jours de CP ou RTT, mais aussi de l'intéressement, des parts variables et l'allocation 13<sup>ème</sup> mois. En effet, pour ces derniers, il est aberrant de devoir les placer par anticipation, sans nécessairement connaître le montant de ces primes.

La CGT demande à la Direction la mise à disposition d'un livret « questions/réponses » sur ce qu'elle s'était engagée à la suite de l'accord.

### **Un accord à faire bien vivre**

Signataire de l'accord, la CGT est attachée à le faire respecter dans toute sa dimension. **Pour cela, nous sommes à votre disposition pour vous aider, mais aussi pour faire évoluer l'accord Groupe, si nécessaire.** De plus, dans le contexte national actuel, d'un gouvernement qui veut casser notre système de retraite, il est important de défendre des aspects, tel la reconnaissance et la compensation de la pénibilité en permettant aux salariés concernés de partir en « pré-retraite ».