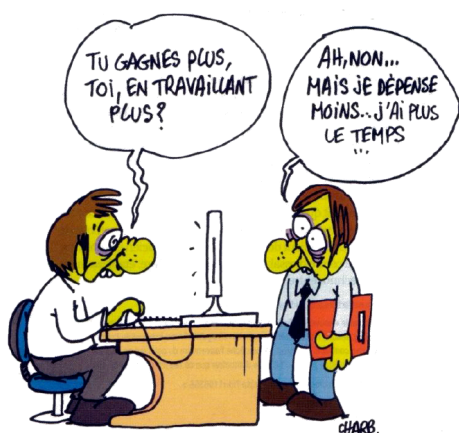


L'accord Compte Epargne Temps dénoncé par la Direction cessera de produire ses effets le 04 janvier 2018 et ce sujet de négociation est sensible pour toutes les parties qui marchent ensemble un peu sur des œufs.

La Direction joue sur ce sujet sa **crédibilité sociale**, elle sait qu'elle a **besoin des syndicats** pour faire accepter des dispositions largement inférieures à ce qui existait dans l'accord actuel et ne peut se satisfaire de la stricte application de la Convention Collective Nationale qui prévoit un CET plafonné à seulement 10 jours Elle sait aussi, même si elle ne l'avouera évidemment jamais que son image sociale est plus qu'écornée auprès des salariés.



Les syndicats n'osent pas trop se mouiller, ils y vont avec délicatesse, ils savent le sujet assez explosif et suffisamment sulfureux électoralement pour y aller avec des pincettes. Il faut dire que le sujet est à fleur de peau, les salariés utilisent ce dispositif et y renoncer dans sa globalité peut être un vrai crève-cœur.

Et pourtant les arguments de la Direction peuvent s'entendre : oui **les jours de congés sont faits pour être pris** et oui **la rémunération est faite pour être payée**. Nul ne peut contester cela.

Cependant le succès du CET pose pour la CFDT 3 problématiques qu'il nous faut résoudre avant d'évoquer un nouveau CET :

1. **La charge de travail**, car si les salariés ne parviennent pas à prendre tous leurs congés c'est souvent à cause d'une activité débordante qui les empêche de pouvoir solder tous leur congés au 31 décembre. C'est une réalité, celle des conditions de travail, qui existe, mais que refuse toujours de reconnaître la Direction. La solution passe par plus d'embauches.
 - **Réponse de la Direction** : il n'y a pas de problème de charge de travail, les effectifs de la CR augmentent toujours. En bref, il n'y a toujours rien à attendre sur ce terrain là.
2. **Le temps partiel** parfois difficile à obtenir, amène des salariés à financer via la pose du 13ème mois en congé un temps partiel déguisé.
 - **Réponse de la Direction** : pourquoi pas, mais il n'y a aucun refus au niveau de la DRH et la CR a un taux de temps partiel supérieur à la moyenne des CR.
3. **La gestion des fins de carrière** enfin, dans un contexte d'allongement de la vie au travail et de la problématique de l'intérêt au travail, cela amène des salariés à épargner des jours de congé pour partir en anticipation de l'entreprise.
 - **Réponse de la Direction** : il existe déjà des dispositifs (le temps partiel sénior à 60% payé 70%) mais pourquoi pas.

Lors de réunion de négociation du 09 novembre, la CFDT a fait les propositions suivantes :

Avant d'aborder la question du CET, il nous faut tenir compte des préoccupations des salariés posées à travers l'utilisation du CET.

Si les salariés ont utilisé aussi massivement le CET c'est qu'il répond à des attentes et préoccupations.

La CFDT est donc d'accord pour échanger et négocier sur le CET à condition de répondre de manière préalable et concomitante aux questions posées par l'utilisation du CET pour les salariés.

- 1) Les salariés ne parviennent pas à prendre tous leurs congés parce qu'ils ne le peuvent pas au vu de la **charge de travail**. Afin de favoriser la prise de congé, car nous sommes d'accord pour affirmer que les congés doivent être pris, il est nécessaire d'œuvrer sur les conditions de travail des salariés avec **des embauches** à la CR.
- 2) Négocier un accord **temps partiel** :
 - Faire un état des lieux des temps partiels à la CR (nombre, temps de travail, secteurs...
 - Demande faite en direct auprès de la DRH avec copie au manager
 - Si changement d'agence : affectation max 30 KM du domicile – 30 mn
 - Suivi trimestriel des demandes et des réponses qu'elles soient positives ou négatives
- 3) Négocier un accord **fin de carrière** en plus des dispositifs déjà existants :
 - Congés de fin de carrière pour les plus de 55 ans
 - Alimentation : 10 jours maxi par an
 - Plafond maximum de 100 jours y compris encours actuel
 - Utilisation exclusive pour la fin de carrière
 - Sortie possible en financement du rachat des cotisations d'assurance vieillesse
 - Pas possible d'utiliser ce nouveau dispositif pour les salariés ayant déjà un encours supérieur à 100 jours avec le CET actuel.
 - Possibilité de réduire son temps de travail en prenant leurs jours de CET
- 4) Nouveau **compte épargne temps** :
 - Donner de la souplesse aux salariés
 - Alimentation 10 jours par AJC et/ou congés
 - Plafond 50 jours
 - Utilisation en jours de repos ou en prime pour AJC dans la limite de 5 jours
 - Gestion de l'existant :
 - Figer les stocks au 31 décembre 2017
 - Maintien des conditions de sortie prévues dans l'accord actuel

La Direction a rappelé les bornes qu'elle entend fixer à la négociation du CET :

- S'inspirer de la convention collective (plafond maxi de 10 jours)
- Un accord sur 3 ans
- Pas de bonification pour les plus de 50 ans (+10% actuellement)
- Plafonds d'alimentation et d'encours identiques quelque soient les âges
- Pas d'€uros transformés en congés (NDLR: fin du 13ème en CET)
-

La Direction a invité de manière solennelle les syndicats à noter **l'importance de la négociation**, car en cas d'échec elle a précisé que seule la convention collective s'appliquerait, ajoutant alors : **« il serait trop simple de dire que c'est de la faute de la Direction. »**

La négociation sur le sujet va se poursuivre lors la prochaine négociation le 07 décembre où la Direction devrait formuler des propositions concrètes.