



Syndicat du Personnel
Banques-Assurances
CGT Auvergne-Limousin
Section Caisse d'Épargne

Site internet : www.spbacgt-cepal.fr

Compte épargne temps ... évolutions attendues !

Avril 2014

Simplification, améliorations, fiche technique ...

Au sortir de la NAO locale et du bilan 2013, il est clair que le CET prend de plus en plus d'ampleur, notamment avec **673 CET ouverts** pour une épargne de **31 082 jours**, soit 46,2 jours par CET en moyenne. Sur le plan des jours utilisés en 2013 pour un congé de fin de carrière, avec une moyenne de 221 jours, cela a permis aux salariés profitant du CET d'anticiper leur départ en retraite de plus de 10 mois ($1 \text{ mois CET} = 21,5 \text{ j}$).

Pour mémoire, les jours épargnés dans le CET et l'abondement lié permettent au salarié de conserver une rémunération lors de divers congés sans solde, congé de fin de carrière et, sous certaines conditions, pour les heures non travaillées dans le cadre d'un passage à temps partiel.

Ce dispositif, générateur de nombre questions lorsque les salariés souhaitent l'utiliser, recèle cependant quelques zones d'ombre et imprécisions. Le SPBA/CGT, conscient de cette réalité, a donc, et à moultes reprises, invité la Direction à prendre en compte cet état de fait, notamment que l'accord CET soit amélioré sur certains points et complété avec la création d'une fiche pratique.

Création d'une fiche technique

Si nous reprenons nos demandes répétées lors de négociations syndicales et les précisions obtenues au travers de questions en Délégués du Personnel... voilà les évolutions qui pourraient prendre forme par la **création d'une fiche technique**, cet élément paraissant incontournable, tant les demandes de précisions et de calculs sont fréquentes.

Pour cela, nous avons pris l'exemple de la CERA et de sa fiche CET qui apporte une vision claire de l'accord. De plus, dans cette fiche, il est indiqué qu'à la CERA « **la période de congé CET est prise en compte pour le calcul de l'intéressement et de la participation** ». Cette disposition est une autre de nos demandes d'amélioration, car elle n'existe plus à la CEPAL, ce qui nous semble être une erreur. Cette erreur nous la dénonçons unanimement depuis, notamment au travers de la commission CE en charge du contrôle du calcul des enveloppes « Participation / Intéressement » et de la commission OS qui vérifie ensuite la répartition individuelle qui s'ensuit.

Notons que **cette prise en compte** pour le calcul de l'Intéressement et de la Participation est loin d'être spécifique à la CERA et **intervient dans nombre d'accords** que ce soit au sein des Caisses d'Épargne ou d'autres Entreprises.

Ce débat ouvre d'ailleurs celui de la qualification exacte de la nature de l'absence et dépasse cette simple prise en compte. En effet, au sein de la commission technique CGP, la discussion a récemment porté sur la suspension du contrat de travail, pour déterminer juridiquement quelles seraient les situations dans lesquelles le salarié, dont le contrat de travail est suspendu, pourrait ne pas rester éligible à la Protection Sociale Groupe (*BPCE Mutuelle, Prévoyance, Retraite Supplémentaire*).

La situation d'un salarié en CET, se trouvant avec un contrat de travail suspendu, n'ayant pas été évoquée alors que de plus en plus de salariés se retrouvent dans ce cadre, nous avons préféré poser la question pour lever toute ambiguïté. La réponse des 2 délégations, patronale (*mandataires CEP et RH BPCE*) et salariale (*administrateurs salariés d'autres CEP*), a été unanime pour affirmer que le salarié en CET était sur des congés payés.

Cette interprétation rappelle la définition qu'en donnait F. DEDIEU (ex-RH Groupe) et qui se retrouve explicitement dans certains accords : « **Pendant toute la durée du congé, les obligations contractuelles autres que celles liées à la fourniture du travail subsistent ...** ». Derrière, il est souvent indiqué que : « *La période de congé est assimilée à du travail effectif pour la détermination des droits liés à l'ancienneté. Cette période est également assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination des droits à congés payés...* ». Comme ces dernières indications sont déjà nôtres, nul n'est besoin d'aller plus avant sur ces points.

Clarification du Statut du salarié en CET

Au travers de ces quelques exemples, nous souhaitons que le **Statut du salarié en CET** soit revu pour être, d'une part, mieux défini et, d'autre part, pour éviter que le manque de cohérence qui transpire de ces éléments ne lui porte préjudice.



Dans cette droite ligne, nous attendons avec impatience que soient repris les travaux que Lydia DAVID-DULUC, avant de nous quitter, avait commencé de préparer. De notre côté, notre dossier, déjà étayé au moment de la NAO locale, s'affine encore... il ne reste plus qu'à fixer les dates de réunions ! Voir profiter de l'occasion pour négocier sur la cessation progressive d'activité, avec ou sans CET...

Vos représentants SPBA/CGT.