



## Le SICTAME-UNSA vous informe

[www.sictame-unsatotal.org](http://www.sictame-unsatotal.org)



# Time is Money !

## ou : de l'usage bien compris du Compte Epargne Temps

**Le temps, c'est de l'argent ! Cet adage bien connu trouve une nouvelle illustration chez Total.**

En effet, **si vous n'avez pas le temps de solder, d'ici fin mai, vos congés payés, vous pourrez en transférer une partie**, tout comme vos RTT et d'autres congés, **dans un Compte Epargne Temps (CET)** et éventuellement les **transformer en argent**, soit immédiatement (*dans votre PERCO*), soit plus tard (*sous d'autres formes*).

**Les conditions d'un tel transfert et la façon d'opérer sont expliquées sur l'intranet de la société à l'adresse :**

[http://drh.corp.local/publish/templates/index.asp?rub\\_ident=4794](http://drh.corp.local/publish/templates/index.asp?rub_ident=4794) et nous vous y renvoyons.

Le SICTAME est favorable à la mise en place de ce CET, qui ouvre des possibilités nouvelles pour les salariés. C'est pourquoi le SICTAME a signé cet accord, en dépit des imperfections ou insuffisances qu'il présente.

### Que faut-il retenir en pratique ? :

Vous êtes **concerné** par cet accord **si vous êtes salarié** de Total SA, Elf EP, Total RM, TE&PF, TIGF, Total Lubrifiants, Totalgaz, TACS ou CDF Energie.

**Vous pouvez alimenter votre CET** à hauteur de 10 jours par an, **en utilisant** :

- vos droits à congés payés (y compris les jours de fractionnement), au delà des 20 premiers jours que vous devez obligatoirement prendre ;
- vos RTT et vos jours bénévoles ;
- certains jours de repos pour les personnels rotationnels.

**Cette alimentation ne peut se faire qu'à 2 périodes de l'année :**

- au **mois de mai** (*c'est le moment d'y placer les jours de CP que vous n'avez pu prendre et risquez de perdre*) ;
- au **mois de novembre** (*c'est le moment d'y placer les jours de RTT que vous risquez de perdre en fin d'année*).

Lors de ces 2 périodes, **vous pouvez indifféremment placer dans votre CET**, des CP, RTT, jours bénévoles ou repos de rotationnels, **dans une limite cumulée annuelle de 10 jours**.

L'épargne accumulée dans le **CET est plafonnée à 130 jours**.

**Lors de chacune de ces 2 périodes, vous pouvez affecter à votre PERCO** tout ou partie des jours que vous décidez de placer dans votre CET. Les jours que vous affectez au PERCO ne font que transiter par le CET, la décision d'affectation devant être simultanée à celle d'épargne (*exceptionnellement, les jours placés en CET ce mois de mai pourront être affectés au PERCO en novembre prochain, le dispositif PERCO n'étant pas encore opérationnel pour un tel transfert*).

**Les jours affectés au PERCO sont convertis en argent** (« time is money ! »), la conversion se faisant selon la règle du maintien de salaire (*montant au moins égal à la rémunération qu'aurait perçue le salarié s'il avait continué à travailler pendant la période de congé*) ; de plus **le montant ainsi converti est abondé de 25 %** par l'employeur. Cette conversion en argent est non fiscalisée (*elle est exonérée d'impôt sur le revenu*) mais soumise à cotisations ARRCO, AGIRC et RECOsup (*elle génère donc des droits supplémentaires de retraite*).

**L'épargne sur le PERCO est un moyen de se constituer un complément de retraite** ou de financer l'acquisition de sa résidence principale. C'est pourquoi, les jeunes embauchés ont tout intérêt à souscrire un PERCO sans délai, nul besoin pour eux d'attendre l'âge de la retraite pour récupérer leur épargne. **Le PERCO est la meilleure formule d'épargne logement** : les sommes versées via le CET sont abondées à 25 %, celles versées directement le sont à 300% ; ces sommes épargnées peuvent être débloquées pour l'acquisition de la résidence principale.

## Les jours placés sur le CET et non transférés directement sur le PERCO peuvent avoir d'autres utilisations :

- ils peuvent être utilisés pour **obtenir le maintien du salaire durant un congé ponctuel** (*une fois épuisés tous les autres droits à congés ou repos*) ou **un congé légal** (*notamment : congé parental d'éducation, de présence parentale, de soutien familial, de solidarité familiale, ...*) ;
- ils peuvent être **monétisés** (*selon la règle du maintien de salaire*) **en tout ou partie pour financer ou faire face à des situations particulières** : mariage, PACS, naissance, adoption, acquisition de la résidence principale ou retraite, perte d'emploi du conjoint, surendettement, divorce, séparation, invalidité, décès du conjoint, souscription aux augmentations de capital réservées aux salariés, rachat de trimestres (*pour le détail, voir articles V et VI de l'accord*) ;
- en fin de carrière, ils **peuvent être utilisés pour anticiper volontairement la cessation d'activité** : le nombre de jours ainsi utilisés est abondé de 5 % par l'entreprise si vous optez pour le maintien de salaire à 100 %. Vous pouvez aussi opter pour un maintien de salaire à 80 % ou 60 % durant cette période d'anticipation qui se voit alors prolongée à due proportion, et dans ce cas l'abondement de la société est de 15 % en jours.

## Quelques considérations sur le nouveau dispositif CET :

Vous l'avez compris, **ce nouveau dispositif vous permet indifféremment** :

- d'améliorer votre capacité d'épargne et donc votre pouvoir d'achat ultérieur, en renonçant à la prise de certains jours de repos (*dans la limite de 10 par an*) ;
- de renoncer à la prise de jours de repos pour les prendre ultérieurement dans des circonstances particulières ou les 'monétiser' lors de situations particulières ;
- de renoncer à des jours de repos et les accumuler pour anticiper la date de cessation d'activité en fin de carrière.

**Certains d'entre vous trouveront certainement leur compte dans ce nouveau dispositif**, qui élargit le champ du possible, et c'est bien pour cela que le SICTAME a signé l'accord instituant le CET dans notre entreprise.

Le dispositif reste cependant complexe ; n'hésitez pas à nous consulter si besoin.

Il comporte aussi quelques anomalies et insuffisances et devra être apprécié à l'usage ; nous comptons sur le bilan, prévu début 2014, pour revenir sur les insuffisances et imperfections que nous avons soulignées en cours de négociation.

**L'entreprise trouve aussi son compte dans ce nouveau dispositif**, qui incite les salariés à prendre moins de jours de repos et donc à travailler plus sur l'année. L'accroissement du temps de travail des équipes, ainsi généré, peut freiner le développement de l'emploi ainsi que le recours au personnel intérimaire et réduire les frais de personnel.

En donnant aux salariés la possibilité de transformer des jours de repos non pris en épargne financière, la direction entend compenser, d'une certaine façon, l'insuffisance de sa politique salariale et des dispositifs de retraites.

En n'abondant pas les jours épargnés pris ultérieurement en congé ponctuel ou légal, l'entreprise fait l'économie des droits à CP, RTT et autres congés que ces jours auraient générés s'ils n'avaient pas été épargnés. C'est un abondement de 18,5 % qu'il faudrait pour compenser la perte de ces droits. L'abondement de 25 % pour l'épargne affectée au PERCO est donc correct. Le compte y est presque pour les 15 % d'abondement dans le cas de cessation d'activité anticipée avec maintien de salaire à 80 et 60 %, mais pas pour celui à 100 % où l'abondement est réduit à 5 %. Pour les autres formes de congés privées de tout abondement, on est loin du compte et **c'est l'une des anomalies de cet accord !**

**Enfin, le législateur a prévu l'obligation de négociation sur la pénibilité au travail d'ici la fin de l'année.** Or, en dépit des demandes de la CGT et du SICTAME, la Direction a refusé d'engager cette négociation avant celle du CET, ce qui peut paraître paradoxal. En effet, les jours de repos sont faits pour se reposer ; avant de permettre à chacun de réduire le nombre de ses jours de repos, il paraissait logique de s'assurer des conditions de la pénibilité au travail et des moyens de la combattre. A chacun donc de veiller à ne pas s'épuiser au travail et à se ménager les temps de repos nécessaires.

Tout en ayant conscience de ces différentes problématiques et des motivations de la Direction, le SICTAME a signé l'accord CET, car celui-ci offre aux salariés des degrés supplémentaires de liberté pour gérer leur temps et leur épargne.

**A chacun d'utiliser ou pas ce dispositif, avec discernement, modération et intelligence.** Le SICTAME est à votre service pour vous informer, vous écouter et vous apporter l'aide voulue, mais la décision vous appartient.

✂ . . . . .

**Pour toute information, quelle que soit votre société d'appartenance, n'hésitez pas à nous contacter :**

**Le Syndicat, c'est vous ! Pour nous rejoindre ou nous soutenir**, retournez ce bulletin au SICTAME-UNSA-TOTAL

à la section syndicale de votre entreprise, ou bien à Paris/La Défense : Bureau 4E41 Tour Coupole ou à Pau : Bureau F16 CSTJF ;

ou téléphonez-nous au : 01.47.44.61.71 ou 01.41.35.75.93 à Paris ; au 05.59.83.64.83 à Pau

NOM.....Prénom..... Lieu de travail : Tél. :

Souhaite rencontrer un responsable du SICTAME (ou/et) Souhaite adhérer au SICTAME-UNSA-TOTAL