



## Le SICTAME vous informe

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



# Compte Épargne Temps : *la Direction ne vous dit pas tout !*

## Rappel historique sur la mise en place du CET :

Le **Compte Épargne Temps (CET)** a été mis en place, par signature d'un accord de groupe aux bornes du secteur pétrole<sup>1</sup>, le 15 avril 2011. Signataire de cet accord, le SICTAME en souligne cependant les insuffisances.

Début 2012, dans le cadre des négociations visant à la création d'un **Socle Social Commun (SSC)** aux salariés des sociétés constituant l'UES Amont, l'UES Aval et la future UES Raffinage-Chimie, il a été négocié l'extension de l'accord CET aux sociétés Total Petrochemicals, Total Raffinage Chimie et Total Raffinage France.

A cette occasion, le **SICTAME a proposé plusieurs améliorations de l'accord CET**, dispositif qui présente de nombreuses marges de progrès ! **Certaines de ces propositions avaient été exposées et défendues lors de la négociation de début 2011**, sans être retenues par la Direction.

## Rappel des principales dispositions du CET :

L'**alimentation** du CET (**Art. II**) se fait, au mois de **mai** et/ou de **novembre** de chaque année, à hauteur de **10 jours maximum** par an, en utilisant divers droits à congés et sous certaines conditions<sup>1</sup>.

**Les jours ainsi épargnés peuvent être utilisés, de deux manières différentes :**

### 1. soit sous forme de jours :

- en cours de carrière : **congé ponctuel (Art. 4.1)**,
- en fin de carrière : **Option Dispense d'Activité Compte Epargne : congé ODACE (Art. VII)**,

### 2. soit sous forme d'argent une fois valorisés ('Time is money') :

- pour alimenter le **PERCO (Art. III)**,
- pour financer des **congés légaux non rémunérés (Art. 4.2)** : congé parental d'éducation, congé de soutien familial, congé de présence parentale, congé de solidarité familiale,
- pour financer des **situations particulières (Art. V)** : mariage/PACS, naissance/adoption, décès ou perte d'emploi du conjoint, surendettement, divorce/séparation, invalidité, achat résidence principale, rachat de trimestres (*abondé à 25 %*), augmentation de capital.

## Quelles sont les principales anomalies du CET ?

- ⊗ **PERTE des JOURS de CONGES en cas de maladie** pendant les congés ponctuels ou 'ODACE' !
- ⊗ **PAS d'ACQUISITION des divers congés**, lors de la prise des jours épargnés !
- ⊗ **PERTE de l'ABONDEMENT de 25 %** lors de l'alimentation du PERCO, dans certaines situations !
- ⊗ **PERTE de l'ABONDEMENT (5 ou 15 %) des congés 'ODACE'**, dans certaines situations !

*Pour aller plus loin, voir les explications au verso → → →*

N'oubliez pas que le **CET n'est pas un moyen d'ajustement de votre charge de travail** : en **aucun cas, une hiérarchie ne peut vous inciter (voire obliger ou encore faire du chantage !)** à **placer dans le CET, des jours de congés que vous ne pourriez prendre avant fin mai**. Si vous n'avez pu solder vos congés du fait de l'entreprise, le report de ces congés doit vous être accordé si tel est votre souhait.

### Pour rappel :

- 1 L'**ouverture d'un CET par un salarié** est basé sur le **volontariat** et **n'a rien d'obligatoire**.
- 2 Votre **charge de travail doit pouvoir être réalisée** tout en vous permettant **d'exercer annuellement l'intégralité des jours de congés** auxquels vous avez droit.

***Attention donc : si vous utilisez le CET,  
mieux vaut le faire en toute connaissance !***

<sup>1</sup> Voir à ce sujet le tract de mai 2011 « Time is Money ! ou : de l'usage bien compris du Compte Epargne Temps » disponible à l'adresse suivante : [http://sictame-unsatotal.org/communication/archivestracts2011/2011\\_05-10\\_Time\\_is\\_Money\\_CET.pdf](http://sictame-unsatotal.org/communication/archivestracts2011/2011_05-10_Time_is_Money_CET.pdf)

## Quelques explications s'imposent !

### **PERTE des JOURS de CONGES en cas de maladie (Art. 8.1) :**

#### **Article 8.1. Garanties prévoyance et complémentaire santé**

« Durant les congés ponctuels, légaux, ODACE, les garanties de prévoyance et de complémentaire santé sont maintenues dans les conditions prévues par les dispositions en vigueur dans les sociétés parties à l'accord.

**Ces périodes de congés ne peuvent donner lieu à arrêt de travail et au versement d'indemnités journalières par la Sécurité Sociale.** ».

C'est le deuxième alinéa de cet article qui pose problème.

Dans le cadre d'un congé ponctuel, légal ou ODACE, utilisant des jours du CET, si vous tombez malade le 1<sup>er</sup> jour ou au cours de votre congé, pour la Société, vous ne serez **considéré en arrêt maladie qu'à la fin de votre congé**. Vos **jours passés en arrêt maladie** seront considérés comme **des jours de congés** (ponctuels, légaux ou ODACE). La position de la Direction est assez spécieuse avec des arguments du type : « un salarié qui ne travaille pas ne peut pas avoir d'arrêt de travail ! ». On se demande comment sera géré les cas de salariés dont la maladie se prolongerait au delà du congé (ponctuel, légal ou ODACE) et se trouverait dans ce cas en absence pour maladie sans avoir eu d'arrêt maladie ! La conséquence pour un salarié qui aurait été malade pendant 10 jours d'un congé ponctuel, légal ou ODACE, serait qu'il perdrait ses 10 jours.

Pour mémoire, si vous tombez malade durant vos divers congés (CP, RTT, JOB), ceux-ci sont suspendus et reportables dans le mesure ou ils ne sont pas périmés (RTT et JOB en fin d'année).

### **PAS d'ACQUISITION des divers congés (Art. 8.2) :**

**Article 8.2. Droits du salarié durant le congé :** « Durant la période de congé ponctuel, congé légal ou congé ODACE, **le salarié n'acquiert pas de congés payés, jours de réduction du temps de travail ou jours bénévoles.** »

La perte en temps, donc en argent (*Times is money*), liée à l'application de cet article peut se chiffrer à **18,2 %** avec le calcul suivant fait ici sur l'année 2012. Celle ci comprend 366 jours calendaires dont 105 samedi ou dimanche et 11-3=8 jours fériés ne tombant pas un jour de week-end soit **253 jours ouvrés**.

Pour un salarié au forfait, ces 253 jours ouvrés se répartissent en **207 jours travaillés** et **46 jours en repos divers** (CP, RTT, JOB). **Le ratio jours de congés/jours ouvrés est de 46/253=18,18 %.**

Donc, à chaque fois qu'un salarié décide de placer 10 jours de congé dans le CET pour les exercer plus tard sous forme de congé ponctuel ou ODACE, il perd presque 2 jours de congés futurs ce qui se traduit par **une perte directe de salaire, de droits à l'intéressement et à la participation et une perte différée de droits à la retraite.**

### **PERTE de l'ABONDEMENT de 25 % dans le PERCO (Art. 2.2 et 3.1) :**

**Article 2.2. Périodes d'alimentation :** « Le CET est alimenté à deux périodes de l'année : du 1<sup>er</sup> au 31 mai et du 1<sup>er</sup> au 30 novembre. »

**ARTICLE III – OPTION COMPLEMENT DE RETRAITE : Article 3.1. Passerelle CET-PERCO :** « Aux périodes visées à l'article 2.2., le salarié peut choisir d'affecter au PERCO son épargne temps dans la limite de 10 jours par année civile.

**L'épargne alimentant le CET et affectée au PERCO au titre d'une même période d'alimentation (cf. art. 2.2.) est abondée selon les dispositions prévues par l'accord en vigueur relatif à l'épargne retraite.** »

Selon les articles 2.2 et 3.1 alinéa 1, les dates d'alimentation du CET et du transfert vers le PERCO ne sont pas liées. Cependant, aux termes de l'article 3.1 alinéa 2, **l'épargne affectée au PERCO ne bénéficie de l'abondement que si elle provient de jours affectés au CET sur la même période d'alimentation.**

De ce fait, un salarié qui aurait placé des jours dans le CET durant plusieurs années (*pensant les prendre sous forme de congés ponctuels ou de congés ODACE*), mais qui déciderait finalement de les transférer dans le PERCO, pourrait le faire mais il n'aurait pas le bénéfice de l'abondement de 25 %. Le SICTAME a, demandé que l'abondement soit étendu à toutes les périodes de transfert du CET vers le PERCO, demande restée sans effet jusqu'à ce jour.

### **PERTE de l'ABONDEMENT de 5 ou 15 % congé ODACE (Art. 7.2) :**

**ARTICLE VII – OPTION DISPENSE D'ACTIVITE COMPTE EPARGNE (CONGE ODACE) :** « Le congé ODACE est destiné à permettre au salarié d'anticiper volontairement sa cessation d'activité. Le congé ODACE précède directement un départ en retraite ou l'entrée dans un dispositif de cessation anticipée d'activité en vigueur... »

**Article 7.1. Durée :** « Elle correspond au minimum à l'intégralité des jours épargnés. La durée du congé ODACE est proportionnellement majorée lorsque le salarié choisit d'exercer les jours épargnés dans le cadre d'un maintien de salaire à 80 % ou 65 %. »

**Article 7.2. Abondement en temps :** « Cet abondement est subordonné à un départ en retraite effectif **au plus tard à la date** à laquelle le salarié réunit les **conditions d'une retraite de base Sécurité Sociale à taux plein**. Lorsque le salarié choisit la formule à 100 %, son épargne temps est abondée de 5 %, la formule à 65 % ou 80 %, son épargne temps est abondée de 15 %. »

Si pour une raison quelconque le salarié est obligé **de différer, ne serait-ce que d'un jour**, qui l'amènerait au-delà de la date indiquée à l'article 7.2, **son départ à la retraite**, il pourrait toujours bénéficier du congé ODACE mais il **perdrait tout droit à abondement**, ce qui réduit d'autant l'attractivité du congé ODACE.

✂