

Nouvel avenant à l'accord CET

Adaptation au forfait jours

L'accord catégoriel, portant sur l'organisation du temps de travail des cadres et introduisant le forfait annuel en jours à EDF SA, signé le 22 février dernier, a rendu nécessaire une évolution de l'accord CET. Cela a été l'occasion de quelques évolutions à la marge.

En préalable, FO Énergie et Mines rappelle que le CET permet à chaque agent de se constituer une épargne temps pouvant donner lieu à deux types d'utilisation :

- le financement d'un congé épargne temps d'une durée minimale de 2 mois (FO a demandé d'abaisser la durée à 20 j pour tous, mais refusé par la direction) et maximale de 2 ans.
- la monétisation des droits acquis selon différentes modalités (transferts du CET, complément annuel de rémunération...).

Les principales évolutions sont :

- Les droits épargnés sur le CET sont exprimés, soit :
 - en jours, pour les salariés signataires d'une convention individuelle de forfait annuel en jours (sur la base de : 1 j = 7 h) ;
 - en heures, pour les salariés dont le temps de travail est décompté en heures (Accord de 1999).

Le plafonnement reste inchangé (soit 3 220 heures pour les salariés dont le temps de travail est décompté en heures ;

soit 460 jours pour les salariés signataires d'une convention individuelle de forfait annuel en jours).

La direction juge et estime que ce plafond est déjà très élevé, donc non négociable, malgré la demande de FO Énergies et Mines de le relever.

■ Pour les salariés signataires d'une convention individuelle de forfait annuel en jours, le CET peut être alimenté par :

- la gratification de fin d'année (13^e mois),
- les jours travaillés au-delà du forfait, éventuellement majorés de 35 %,
- la part fixe mensuelle de la prime d'autonomie (4 %) ;

et/ou,

- la part variable annuelle de la prime d'autonomie (0 à 2,5 %).

Les primes peuvent être placées entre 0 et 100 % avec un pas de 25 %. Les jours d'ancienneté, tout comme les CA (max 7 j), sont inclus dans les jours travaillés au-delà du forfait, majorés ou non majorés selon que le nombre de jours du forfait est dépassé ou non.

Nouvel avenant à l'accord CET

Adaptation au forfait jours

Quant aux JdD et aux RTT, il n'y en a plus en Forfait jours... Et les Cadres ne sont pas concernés par les Repos Compensateurs.

■ L'alimentation du CET doit faire l'objet d'une demande formalisée entre le 1er novembre et le 31 décembre de l'année N (et non plus au 30 juin de l'année N+1).

■ Par ailleurs, à titre exceptionnel pour la 1^{ère} année, il sera possible de placer tout ou partie des soldes issus des exercices antérieurs et de l'exercice en cours (CA, jours d'ancienneté, JdD, RC et RTT).

■ La prise éventuelle d'un congé épargne temps : elle sera décomptée, pour les salariés signataires d'un Forfait jours, sur la base de leur convention (209, 196, 179 ou 167 j).

■ Le don de jours de repos à un parent d'un enfant gravement malade a été ajouté (en vertu de la loi n° 2014-459 du 9 mai 2014, mettant en place un dispositif de solidarité permettant à tout salarié de donner des jours de repos à un salarié de l'entreprise, parent d'un enfant de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité).

■ L'utilisation en temps du CET, spécifique aux salariés signataires d'une convention individuelle de forfait annuel

en jours, peut porter sur les droits acquis sur leur CET à la journée (et pas à la demi-journée, comme le laisse possible l'Accord forfait jours) ou par groupe de journées, dans la limite de 20 jours par période de référence du forfait annuel en jours (du 1^{er} mai de l'année N au 30 avril de l'année N+1).

Important : La programmation de ces journées se fait dans le cadre du « dialogue avec le management ».

FO Énergies et Mines a demandé que cette possibilité soit offerte à tous les salariés : la direction a refusé.

■ **Le complément annuel de rémunération :** les salariés qui le souhaitent peuvent utiliser une partie des droits monétisables de leur épargne pour se constituer un complément annuel de rémunération. Au maximum, ce complément annuel peut correspondre à la valorisation de 105 heures (au lieu de 70 h) ou 15 jours pour les salariés signataires d'une convention individuelle de forfait annuel en jours

L'alimentation du CET reste inchangée. Les salariés, dont le temps de travail est décompté en heure, peuvent alimenter leur CET chaque année avec :

■ 7 j – 49 h de CA,

■ les congés d'ancienneté,

Nouvel avenant à l'accord CET

Adaptation au forfait jours

■ les RTT travaillés : max 15 j – 105 h, pour les salariés en aménagement individuel du temps de travail, et max 6 j – 42 h pour ceux en aménagement collectif du temps de travail,

■ les RC (hors ceux obligatoires),

■ la gratification de fin d'année (13^e mois) (tout ou partie, de 0 à 100 %),

et/ou

■ Les JdD (de 0 min à 15 j max).

La valeur de la journée placée sur le CET est de 7 heures pour un salarié à temps plein, et proratisée en fonction du temps de travail pour les salariés à temps partiel.

En cas de situation exceptionnelle (perte d'emploi ou décès du conjoint, surendettement du salarié), le salarié pourra modifier son choix de placement en cours de période.

La monétisation du CET pour l'ensemble des salariés : inchangé.

Le transfert sur un support d'épargne salariale : inchangé.

Le complément de rémunération des salariés à temps partiel : inchangé

Par ailleurs, FO Énergie et Mines rappelle que la situation du salarié en congé épargne temps correspond à une suspension du contrat de travail. Le salarié bénéficie, pendant toute la durée de celui-ci, du paiement d'une rémunération correspondant au maintien du salaire de base qu'il percevrait s'il travaillait.

La période de congé est assimilée à une période de travail pour la détermination d'un certain nombre de droits :

■ les avancements au choix,

■ l'avancement d'échelon,

■ constitution de droits à la retraite et au régime maladie,

■ constitution de droits à la retraite supplémentaire,

■ constitution de droits au régime de prévoyance,

■ la qualité d'électeur et d'éligibilité,

■ le temps de service nécessaire pour l'obtention des médailles (honneur du travail et médaille EDF),

■ les avantages logement éventuels,

■ les droits aux avantages en nature,

Nouvel avenant à l'accord CET

Adaptation au forfait jours

- les primes de l'article 26 du Statut National,
- l'AFE (ou l'ICFE) et le sursalaire familial,
- le droit aux congés annuels, aux congés d'ancienneté ainsi qu'aux congés pour événements familiaux,
- la gratification de fin d'année,
- la qualification des services,
- l'intéressement,
- l'alimentation du PEG et du PERCO et les abondements correspondants,
- la part fixe de la prime d'autonomie.
- Le versement des indemnités liées à la fonction est suspendu (IZHA, astreinte, ISC, ...).

Il est bon également de rappeler, qu'en cas d'arrêt de travail imputable à la maladie ou à la maternité, le congé épargne temps est suspendu et le solde de l'épargne non utilisée est conservé par le salarié pour bénéficier d'un congé ultérieur.

La stricte application de l'accord Forfait jours amène l'accord CET à évoluer, pour autant pas toujours dans le bon sens. L'utilisation des jours de CET et de ceux du 13^e mois, converti totalement ou partiellement en temps, ne seront pasposables à la ½ journée et ne pourront pas être posés de façon régulière et périodique (par exemple, tous les mercredis après-midi) ; ce qui est un droit, au sens de l'Accord de 1999, devient une possibilité, au sens du FJ...

FO Énergie et Mines a demandé à ce que cet avenant, s'il devait être signé, soit revu à l'issue des négociations de Branche en cours, notamment celles portant sur les droits familiaux, mais également celles menées au sein d'EDF SA sur l'organisation du Travail.