



Martine Desaulles



Jean-Philippe Bastias



Valérie Boisliveau



David Espin



Sabrina Houri



Boris Violet



Paméla Van Wayenberghe



Cécile Marchesi



Thierry Bordier

# LE CET, SANS QUE CELA NE COÛTE

Le postulat de la direction dans le cadre de la négociation qui s'est achevée le 21 juillet sur le sujet était clair : un avenant à l'accord, pourquoi pas, mais il ne doit pas engendrer de coûts supplémentaires pour l'entreprise. Sans surprise, les modifications apportées à la mouture initiale sont donc epsilonlesques et le résultat final décevant.

**Sud**, n'a pas signé ce premier avenant à l'accord qui est à durée indéterminée.

## Des avancées en "trompe l'œil"

Un Compte Épargne Temps n'a d'intérêt que si l'employeur abonde les jours placés. **Sud** réclamait un abondement d'un jour pour 2 jours mis en CET.

Fin de non-recevoir sur ce point à l'exception d'une mesure anecdotique d'abondement des jours placés **de 15 % dans la limite de 10 jours pour les salariés** qui anticipent un départ dans le cadre d'une cessation définitive d'activité ou un congé de fin de carrière avec utilisation du CET.

**Sud** voulait qu'il soit mis fin à toute distorsion de traitement entre générations. Un CET présente un intérêt pour financer certains congés non rémunérés.

En cela, nous réclamions pour tous la possibilité de placer **13 jours par an et un relèvement du plafond à 250 jours**. Peine perdue. L'accord crée des régimes différents en fonction de l'âge.

- Pour les moins de 53 ans, ce sera 7 jours et un plafond à 200 jours.
- Pour les 53-57, 10 jours et un plafond de 300 jours
- Pour les 58 ans et plus, 12 jours majorés le cas échéant des jours d'ancienneté.

L'effet **waouh** ! Un plafond également de 300 jours.

Le relèvement du plafond présente un intérêt si l'employeur abonde. Dans le cas présent, ce qui pourrait apparaître comme une avancée n'en est pas une.

**Prenons l'exemple d'un salarié de moins de 53 ans**. A raison de 7 jours par an, **il lui faudra 28 ans** pour atteindre le fameux plafond. Dans le contexte actuel, les salariés restant autant de temps dans la même entreprise risquent de faire figure d'exception.

## **Anecdotique, le CET le restera avec cette version 2022**

Il continuera à s'adresser essentiellement à des cadres en fin de carrière qui veulent écourter leur séjour à la CEIDF. Ce sont essentiellement eux qui ont les moyens financiers de mettre en CET une partie de leur 13ème mois et de leur Part Variable.

Et en la matière, notre direction les a gâtés. **Pour les plus de 53 ans, c'est 100 % de la PV et du 13ème mois**, plus les primes versées dans le cadre des mesures salariales individuelles qu'ils pourront placer. C'est à se demander si on ne voudrait pas les voir partir plus vite.

**Madame et Messieurs du directoire qui cherchaient à signer des accords sans avoir à délier les cordons de la bourse, *Sud* vous prévient qu'à la rentrée il va falloir ouvrir grand le porte-monnaie.**  
**Avec une inflation qui dépasse 6 % en juillet, le personnel ne se contentera pas d'augmentations factices.**

A Paris, le 24/08/2022

06 59 29 75 46

01 70 23 53 40 (38)

sudceidf@orange.fr

www.sudbpce.com

 SUD Solidaires BPCE IDF

Votre **SYNDICAT**  
à la **CEIDF**

