

CLAP DE FIN POUR LE C.E.T. ?

Après plusieurs séances de négociation, après de multiples contre-propositions de vos représentants CFE-CGC et après le front commun des organisations syndicales, la Direction nous oppose une fin de non-recevoir. Elle refuse finalement de revenir sur le seul point de blocage de la négociation : l'arrêt de l'alimentation du CET.

Les contreparties offertes en échange de notre accord pour cet arrêt sont insuffisantes : l'abondement de 5% sur le transfert de jours vers le PERCO est trop faible, le rachat de trimestre de cotisation est un plus que nous souhaitons ajouter aux possibilités actuelles du CET, pas s'y substituer et la fin « en biseau » proposée (2 jours l'année prochaine, 1 jour l'année d'après puis zéro) est trop brusque et ne répond pas aux attentes des salariés qui utilisent le CET pour reporter les congés qu'ils n'ont pas la possibilité de prendre.



La CFE-CGC ne peut pas donner son accord à l'arrêt brusque d'un acquis social pourtant voulu par la Direction à l'époque, au nom des salariés que nous représentons.

La Direction a donné comme consigne à chaque société du groupe de publier un texte dans ONE expliquant ses propositions. Nous n'avons pas à le commenter. Si vous le lisez, vous pourrez vous même vous faire une idée de ce qu'ils proposent.

Que va-t-il se passer maintenant ?

Face à notre refus d'accepter l'arrêt de l'alimentation du CET, la Direction peut décider de passer en force et de dénoncer l'accord ; elle en a menacé les négociateurs en cas de non-signature. Cette procédure exceptionnelle, rarement utilisée, permet à la Direction de revenir sur son engagement (le CET a été signé en 2000). Si la Direction en arrive à cette extrémité, un premier délai de 3 mois commencera néanmoins à courir à la date de la dénonciation. Pendant cette période, un nouvel accord peut être négocié comme accord de substitution. La CFE-CGC le demandera, l'ouverture de négociations étant légalement obligatoire. Sans accord de substitution, le précédent accord restera en vigueur pendant encore un an, soit un total de 15 mois.

Que deviendront mes jours de CET si la Direction dénonce l'accord ?

Ce sont des droits individuels acquis, vous les conservez.

D'après notre interprétation du texte, l'abondement de 20% des jours épargnés sur le CET long terme, en cas de départ anticipé en retraite, et dans le cas où le nombre de jours épargnés est supérieur à 120, serait maintenu.

Que faire des jours de congés non pris, si l'accord est dénoncé ?

La position de la Direction est claire « l'entreprise s'engage à ce que tous les collaborateurs puissent prendre l'ensemble de leurs congés, et qu'aucun jour de congé ne sera perdu ». Dans la pratique, aucune mesure concrète n'a été avancée ; la CFE-CGC ne peut se résoudre à prendre le risque de mettre l'entreprise en difficulté fin mai, si tous les salariés doivent solder leurs congés, ou à laisser les salariés perdre leurs congés.

La CFE-CGC ne peut pas se satisfaire d'une telle situation et reste malgré tout attachée au dialogue et à la recherche d'un compromis.

Les propositions de la CFE-CGC :

La CFE-CGC, force de proposition, et dans la recherche d'un compromis permettant de garantir réellement aux salariés que les congés ne seront pas perdus, a proposé le dispositif suivant comme nouvelle base de discussion :

- Le gel de l'alimentation des actuels CET CT/LT tout en conservant les jours actuellement capitalisés.
- Le maintien de la possibilité de prendre ses jours capitalisés sur le CET dans les conditions prévues par l'accord.
- La possibilité de monétiser les jours capitalisés sur le CET vers le PERCO ou le PEE ; la possibilité de les monétiser pour racheter des trimestres ; le tout avec un abondement digne de ce nom (20%).
- La création d'un « CRT, Compte de Report de Temps », qui permet de reporter les JRA / JRJT non pris ; ce compte étant plafonné à une vingtaine de jours, et pouvant être alimenté de 5 JRA / JRJT par an.
- La possibilité pour les salariés qui le souhaitent, de se faire payer 2 JRA / JRJT par an.

Cette solution gagnant-gagnant permettait à la fois de réduire le stock et de garantir réellement qu'aucun jour de congé ne serait perdu.

Proposition balayée par la Direction qui campe sur sa volonté de fermer purement et simplement la possibilité de report des jours de congés d'une année sur l'autre, sans toutefois préciser comment, sur le terrain, elle pourra garantir que chacun pourra réellement prendre ses congés.

Est-ce à dire que, demain, plus aucune demande de congés ne pourra être refusée ? Nous en doutons.

Vous soutenez la proposition de la CFE-CGC : flashez ce code, ou connectez-vous sur <http://www.cfecgcaxa.fr>



Négociation salariale :

La Direction a finalement mis à la signature sa dernière proposition sur les salaires, toujours sur la base d'un accord annuel (contre triennal auparavant). Cette dernière proposition donne 0,5% d'augmentation générale et 0,5% d'augmentation individuelle pour les non-cadres et 1% d'augmentation individuelle pour les cadres, sans augmentation générale. La clause de sauvegarde, qui permet aux cadres optants n'ayant pas eu de mesure individuelle de bénéficier au moins des augmentations générales des cadres non-optants, disparaît sur un texte annuel ; elle n'a de sens que sur un accord triennal.

La CFE-CGC ne comprend pas que des taux aussi bas soient proposés à l'heure où des efforts sans précédent sont demandés aux salariés pour accompagner la transformation de l'entreprise.

Le résultat opérationnel du Groupe augmente régulièrement chaque année depuis 2011, passant de 3,77 Milliards d'Euros à 5,57 Milliards en 2015, et 2016 n'a pas l'air d'inverser la donne. Et la France représente à elle seule 24% du chiffre d'affaire de l'entreprise. La Direction ne peut pas se contenter de sa proposition et doit revenir à la table des négociations pour arriver à un accord raisonnable, qui préserve le pouvoir d'achat par des AG pour les plus bas salaires, et qui permet de récompenser l'engagement des salariés par des budgets d'AI conséquents.



Pour nous contacter :
cfecgcaxafrance@free.fr
 01 47 74 47 34