

Accord CET 2023-2027

Pourquoi Force Ouvrière n'a pas signé !

FO n'a pas fermé la porte, nous avons simplement exprimé notre refus de signer l'accord **en l'état** !

*Nos propositions n'ont pas retenu l'attention de la direction, elles étaient pourtant justes, simples à mettre en œuvre, et ne visaient qu'à rendre plus **équitable** l'utilisation du CET pour **tous les salariés** de l'entreprise.*

Historique de l'accord CET :

Contrairement à celui de 2010, **FO** n'avait pas signé l'accord en 2017 en raison d'une **diminution importante** des possibilités d'utilisation du CET et plus particulièrement concernant les jours éligibles pour la population non-cadres : Il était important pour **FO** de **revenir à un équilibre en 2023** !

Évolutions des plafonds d'alimentation selon accord/année

	2010	2017	Projet accord 2023
Plafond global	216 jours	90 jrs (120 jrs plus de 55 ans)	90 jrs (120 jrs plus de 50 ans)
Plafond annuel	18 jours	12 jours	12 jrs (15 jrs pour les plus de 57 ans)

	2010	2017	Projet accord 2023	Monétisable (sous conditions)	Alim Percol (sous conditions)
RTT non-cadre	12 jours	5 jours	5 jours	Oui	Oui
Congés d'ancienneté	Tout ou partie	Tout ou partie	Tout ou partie	Oui	Oui
Repos compensateurs hors astreinte	Tout ou partie	Tout ou partie	Tout ou partie	Oui	Oui
CPN non-cadre 5ème semaine	Tout ou partie	0 jours	0 jours	Non	Non
Congés 6ème semaine cadre	0 jours	Tout ou partie	Tout ou partie	Oui	Oui
Jours repos cadres	0 jours	12 jours	12 jours	Oui	Oui

Rappel des principales propositions Force Ouvrière :

- Permettre à nouveau de **placer la 5ème semaine de congés légaux non-cadres** dans le CET.
- Placement automatique des jours de la **5ème semaine** s'ils n'ont pas été pris avant échéance (fin mai).
- Placement automatique des jours de **RTT dans la limite de 5 jours** s'ils n'ont pas été pris avant échéance (fin décembre).



Accord CET 2023-2027

Pourquoi Force Ouvrière n'a pas signé !

Argumentaire de Force Ouvrière :

Certains salariés non-cadres ont trop peu de jours éligibles pour **bénéficier** pleinement de ce compte CET, il leur sera possible de **poser 2 jours par an mais rarement plus**. À ce rythme, il leur faudra **45 ans** pour arriver au plafond global de 90 jours quand d'autres peuvent l'atteindre en **7 ou 8 ans**. Ce principe « très inégal » ne permet pas à tout salarié de se constituer un compte épargne temps qui permettra de financer un congé de fin de carrière, un projet ou un événement de la vie demandant de la souplesse de temps.

La possibilité de monétisation est, elle aussi, injuste d'un profil à l'autre.

De plus, afin de faciliter la démarche et ne pas risquer la perte de jours en fin de période, **automatiser** le processus de placement CET nous semble être la solution la plus pérenne et bienveillante.

La direction a totalement ignoré ces demandes et argumentations !

Objet du chantage à la signature :

Le projet d'accord prévoyait de pouvoir **monétiser 15 jours de CET (éligibles) sans contrepartie** (versement concomitant dans le PERCOL auparavant). Ce dispositif n'est pas un cadeau, **ce sont vos économies !**

En réalité, ce projet intéresse surtout la direction **qui compte se débarrasser de nombreux jours placés en CET**, ceux-ci prenant de la valeur d'années en années avec les augmentations de salaire.

Cette possibilité, tout comme l'existence même du CET, sont largement compromis, car il n'y a pas d'accord majoritaire à ce stade, en l'absence d'effort de la direction, le fonctionnement du CET s'arrête.

La direction claque la porte !

FO ne se rendra pas complice des inégalités de traitements, pour **FO** il n'y a pas eu de négociations, la direction a essayé de nous vendre son projet sans considérer nos arguments et a décidé seule de mettre fin aux discussions! Ceci malgré les désaccords!

Force Ouvrière n'apposera pas sa signature pour cet accord en l'état !