

Juillet 2000

Sud

Guide

Compte-Epargne-Temps

- Nos analyses et positions
- Les textes et nos commentaires.

Un peu d'histoire...

La création du Compte Epargne-Temps remonte à la loi du 25 juillet 1994, le compte faisant partie d'un dispositif législatif relatif à « l'amélioration de la participation des salariés dans l'entreprise ». A l'origine, ce compte a été présenté comme la conjonction des intérêts communs des salariés et des employeurs au nom d'une prétendue faculté à gérer le temps de travail (et le temps libre) sur l'ensemble de la durée d'activité professionnelle.

L'accord interprofessionnel de 1995 mettait de plus en avant le fait que les partenaires sociaux devaient privilégier les modes d'organisation du temps de travail « les plus créateurs d'emplois, en particulier ceux qui permettent de dégager du temps de travail susceptible d'être attribué à des demandeurs d'emploi » ; le CET étant ainsi présenté comme l'un des modes les plus favorables à l'emploi. A tout point de vue, le bilan est plus que mitigé...

Pas d'emplois, les contraintes en plus...

Particulièrement utilisé pour la population cadres du fait de l'exigence d'une grande disponibilité et d'une charge excessive de travail, le CET a, de par sa fonction, permis aux employeurs d'éviter deux « contraintes » : emploi et organisation du travail. En effet, le simple fait que le CET puisse « accueillir » des jours de congés, des heures supplémentaires et maintenant, des jours de repos ARTT, a fortement encouragé les employeurs à laisser perdurer des situations existantes, d'ailleurs très souvent illégales ! Pire, certains accords ont permis d'aller au-delà de l'annualisation du temps de travail. Dans la métallurgie, l'accord considère qu'il est « intéressant de dépasser ce stade (annuel) pour envisager le temps de travail sur toute la vie professionnelle ».

Dans ces conditions, il n'est pas surprenant que les créations d'emplois en soient restées aux déclarations d'intention, le CET servant plus les intérêts de l'employeur - en épousant les courbes d'activité - que ceux du salarié.

La loi Aubry II

La dérive était tellement évidente - des centaines d'heures cumulées et utilisées comme préretraite ou... avant le licenciement ! -, que la loi Aubry a limité la durée du compte à cinq ans à compter de la date à laquelle le salarié aura accumulé un nombre de jours de congés égal à une durée minimale de deux mois, contre six mois précédemment. Malgré tout, nous pouvons faire nôtre l'inquiétude de Nathalie Dedessus-Le-Moustier (docteur en Droit) qui remarquait dès juin 1998 : « on peut craindre que la finalité du projet de loi sur les 35 heures, qui vise à favoriser l'emploi, soit partiellement remise en cause par l'affectation des repos sur le compte épargne-temps. En effet, la réduction du temps de travail peut, par ce moyen, être reportée à plusieurs années ». Quant au choix du salarié, on peut parier qu'il se passera à La Poste ce qui a été constaté dans les autres entreprises. A savoir que les contraintes du service (effectifs, charge de travail) généreront toujours autant de refus de congés, congés qui seront donc "épargnés" sous la contrainte. Parce que l'emploi n'est pas au rendez-vous.

Le Texte de La Poste

Préambule

L'évolution des organisations de travail est l'occasion d'une réflexion sur la gestion du temps individuel et sur la prise en compte de souhaits ou de besoins personnels de temps de repos ou de congés qui peuvent être modulés de façon à répondre aux équilibres individuels, familiaux ou professionnels tout en garantissant à l'entreprise et à l'ensemble de ses salariés la poursuite d'une activité de service et de production en adéquation avec sa stratégie de développement.

Le Compte Epargne Temps (CET) est une faculté nouvelle offerte aux postiers qui le souhaiteront, pour réaliser des projets personnels ou faire face à une situation familiale spécifique dans le cadre de leur vie professionnelle. Il ne constitue donc pas un outil d'organisation ou de réduction du temps de travail.

Prévu par le code du travail (art. L.227-1) et l'accord cadre sur le dispositif d'application de l'Aménagement de la Réduction du Temps de Travail signé le 17 février 1999, le CET s'inscrit dans la démarche entreprise par la Direction Générale de La Poste d'offrir à tous les postiers, de nouvelles possibilités d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Fondé sur le volontariat, le CET offre aux personnels permanents de La Poste, qu'ils soient fonctionnaires, agents contractuels de droit public ou privé (CDI et CDII), l'opportunité d'épargner un certain nombre de jours de congés ou de repos, sur un compte spécifique, pour bénéficier au moment souhaité, d'une indemnisation, partielle ou totale, d'un congé à l'origine sans solde, sur la base du salaire perçu au moment de la prise du congé.

Le présent accord reprend les dispositions de l'accord du 16 mars 1999 pour le développement spécifique de La Poste en zone urbaine sensible concernant le CET, en y substituant les dispositions du présent accord lorsque celles-ci sont plus favorables.

Les mesures prévues dans le présent accord sont applicables aux fonctionnaires, sous réserve des dispositions fonction publique à venir. En cas de besoin, la mise en conformité du présent accord avec les dispositions Fonction Publique sera réalisée par avenant.

Nos commentaires

Calqué sur le CET mis en place dans le privé depuis 1994, et à France Télécom en 1998, sa mise en place à La Poste pose pour les fonctionnaires un problème sur la situation administrative (voir plus loin). En effet, il n'y a pour l'instant aucune disposition Epargne-Temps dans le statut de la Fonction Publique.

Le Texte de La Poste (suite)

Article 1 - Ancienneté minimale

L'ancienneté minimale requise pour solliciter l'ouverture d'un CET est d'un an à La Poste. Cette condition d'ancienneté concerne l'ensemble des personnels permanents, y compris les agents affectés dans une zone urbaine sensible.

Article 2 - Alimentation du CET

Afin de garantir un temps de repos annuel minimum à chaque postier, le nombre maximal de jours servant à alimenter le CET ne pourra excéder 22 jours par an, au titre de l'un ou l'autre des jours de congé, ou de repos, suivants :

- dix jours de congés annuels maximum par an
- six repos compensateurs (fonctionnaires et agents contractuels de droit public) ou six repos compensateurs de remplacement (agents contractuels de droit privé) maximum par an. (1)
- quatre repos exceptionnels par an (1)
- deux jours de bonification par an (1)

Par ailleurs, les cadres supérieurs bénéficiant d'une convention individuelle de forfait, prévue par l'accord d'entreprise du 4 avril 2000, pourront affecter tout ou partie de leurs jours de repos sur leur Compte Epargne Temps, dans la limite maximale globale de 22 jours par an.

Enfin, pour l'année 2000, année de création du CET à La Poste, pourront être affectés au CET, à titre exceptionnel et en substitution des autres modes d'alimentation prévus ci-dessus, tout ou partie des RCR et RC acquis pendant la période allant du 1^o janvier 2000 à la date de réorganisation de l'établissement à 35 heures, dans la limite maximale globale de 22 jours.

(1) Dans le cas où les agents ne disposeraient pas de l'un ou l'autre des deux jours de bonification, cette possibilité d'alimentation serait reportée sur les repos compensateurs, ou les repos compensateurs de remplacement.

Nos commentaires

Les signataires de l'accord ont «arraché» la possibilité de verser jusqu'à 22 jours par an. Pour nous, cette modification aggrave le texte initial en réduisant le nombre de jours de congés que le salarié doit prendre, sachant que les congés sont faits pour récupérer des périodes travaillées, et dans le cadre de l'année (et non des années après). Dans ce sens, même si le CET est un acte volontaire et individuel, lorsque l'on connaît les difficultés dans les services pour obtenir ses reliquats de congés, voire tout simplement ses congés, la pression sera forte pour inciter à l'épargne.

Le Texte de La Poste (suite)

Article 3 - Abondement

- Cas général :

Le nombre de jours de congés ou de repos versé au CET est abondé de 20% pour la partie utilisée lors de la prise de l'un ou l'autre des congés sans solde ou sans traitement suivants:

- congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie.
- congé pour création d'entreprise.
- congé ou disponibilité sans solde ou sans traitement précédant de manière jointive un départ à la retraite à l'âge de 60 ans ou moins, à l'exclusion de toute autre forme de congé de fin de carrière ou de cessation anticipée d'activité.

Toute modification des dispositifs de retraite actuellement en vigueur à La Poste, pourrait amener les parties signataires à revoir ou compléter les présentes dispositions.

- Postiers affectés en ZUS :

Conformément à l'accord pour le développement d'une politique spécifique de La Poste en zone urbaine sensible, toute alimentation du compte sous quelque forme que ce soit, dans la mesure où elle correspond à des modes d'alimentation prévus par le présent accord, est majorée de 25%, dès lors qu'elle demeurera au crédit de ce compte pendant une période d'au moins un an.

Ces droits majorés restent acquis à l'agent qui quitte un établissement situé en ZUS. Dès lors qu'il est affecté hors ZUS, le fonctionnement du CET de l'agent concerné s'inscrit dans le dispositif général concernant l'ensemble des postiers.

Les conditions d'abondement prévues pour l'ensemble des postiers sont applicables aux agents des ZUS.

Nos commentaires

Sur l'abondement, il est circonscrit à des cas bien précis, alors que dans d'autres entreprises, ce principe est prévu pour les congés humanitaires et pour des actions de développement personnelles ou qualifiantes. Pourquoi n'avoir retenu que le congé pour création d'entreprise ?

A noter que les deux catégories d'abondement (ZUS d'une part et les autres) sont cumulables. La Poste ne voulait pas en entendre parler, mais, juridiquement, ça ne tenait pas la route. Elle a donc rectifié le tir.

Le Texte de La Poste (suite)

Article 4 - Congés possibles, délais d'utilisation du CET

Le CET peut être utilisé à l'occasion de l'un ou l'autre des congés légaux, statutaires ou conventionnels sans solde ou sans traitement dont relève le postier concerné, en fonction du statut juridique (fonctionnaire, agent contractuel de droit public ou privé) du postier concerné, et dans la mesure où les conditions légales et réglementaires d'octroi sont remplies (exemples : congé parental d'éducation, congé pour création ou reprise d'entreprise, disponibilité ou congé pour convenance personnelle, congé sabbatique, etc...).

La durée minimale du congé sans traitement ou sans solde sollicité ne pourra être inférieure à un mois ou 26 jours.

La durée du congé sollicité pourra être égale ou supérieure à celle correspondant aux droits acquis dans le CET. Dans le cas où elle serait supérieure, le début du congé est indemnisé en fonction du nombre de jours capitalisés au sein du CET, la partie restante étant sans solde ou sans traitement.

Le congé doit être pris avant l'expiration d'un délai de 5 ans à compter de la date à laquelle l'agent a accumulé un nombre de jours de congé égal au minimum à un mois ou 26 jours.

Lorsque l'agent a un enfant âgé de moins de seize ans à l'expiration de ce délai ou lorsque l'un des parents du salarié est dépendant ou âgé de plus de 75 ans, la période dans laquelle il doit utiliser ses droits à congés est portée à dix ans.

Le CET peut également être utilisé par les agents âgés de plus de cinquante ans désirant cesser leur activité, de manière progressive ou totale, sans que la limite de cinq ans fixée au quatrième alinéa leur soit opposable.

Ces dispositions s'appliquent également aux agents affectés en zone urbaine sensible au moment de l'ouverture du CET.

Article 5 - CET et mobilité

En cas de mobilité au sein de la Poste, ou pour les fonctionnaires d'une mise à disposition au sein d'une filiale de La Poste, le CET perdure sans discontinuité.

Lors de la mutation d'un agent affecté en ZUS dans un établissement situé hors ZUS, le CET se poursuit dans les conditions suivantes : les droits acquis en matière

Nos commentaires :

Cet article fixe les conditions de prise du CET (26 jours minimum et dans un délai) avec les exceptions possibles sur le cumul, jusqu'à 10 ans dans certains cas. Au vu de ces exceptions, on remarquera que le CET vise plus particulièrement les agents en fin de carrière.

Le Texte de La Poste (suite)

d'abondement perdurent, mais à compter de la date de la nouvelle affectation, le CET perd sa spécificité ZUS et relève des dispositions générales consignées dans le présent accord.

Article 6 - Situation de l'agent pendant le congé

La période de congé ouvrant droit à une indemnité au titre du CET est assimilée à une période d'activité, en particulier pour les droits à avancement et retraite, sous réserve pour les fonctionnaires de la réglementation Fonction Publique à venir.

L'indemnisation est calculée sur la base du salaire perçu au moment de la prise du congé, dans la limite du nombre de jours capitalisés.

Article 7 - Réintégration à l'issue du congé

Que le congé ait été totalement ou pour partie indemnisé, la réintégration de l'agent à l'issue de la période de congé sollicité s'effectuera sur la base de la rémunération équivalente à celle perçue par l'agent au moment du départ en congé, assortie des augmentations générales intervenues pendant le congé.

Cette réintégration s'effectue dans les conditions suivantes :

- sur le poste d'origine, pour tout congé d'une durée inférieure ou égale à quatre mois.
- sur un poste similaire au sein du NOD, pour tout congé supérieur à quatre mois et inférieur à un an, ou selon les conditions spécifiques de réintégration du congé octroyé, si ces conditions sont plus favorables.
- selon les conditions de réintégration prévues par le congé octroyé pour tout congé supérieur à une durée d'un an.

Nos commentaires

Avec les art. 6 et 7, on aborde les difficultés. Pour les fonctionnaires, l'art. 6 sous-tend que l'on est en activité. Mais comme aucun texte Fonction Publique ne prévoit le CET, il y a un petit couac avec l'art. 7. En effet ce dernier expose les règles de réintégration. Pour tout congé supérieur à 4 mois, il n'y aura pas de réintégration sur place. Pourtant, partant du principe que nous sommes en activité et non en disponibilité, cela signifie que l'emploi ne peut pas être considéré comme vacant. En clair, vous serez en droit d'exiger votre réintégration dans votre emploi que vous soyez fonctionnaire ou contractuel. La Poste, le sait, mais une fois encore elle préfère générer du contentieux.

Le Texte de La Poste (suite)

Article 8 - Renonciation, cessation

L'agent peut renoncer à l'utilisation de son compte, en respectant un préavis de 6 mois. Dans ce cas et selon le nombre de jours capitalisés, il lui appartiendra de solder son CET par la prise d'une ou plusieurs périodes de congés, qui en tout état de cause seront déterminées en fonction des nécessités de service, et en accord avec le supérieur hiérarchique. La renonciation au Compte Epargne Temps interdit toute réouverture d'un autre compte avant un délai de deux ans.

En cas de rupture du contrat de travail, l'agent perçoit une indemnité compensatrice d'un montant équivalent aux droits acquis dans le cadre du CET, sur la base du salaire perçu au moment de la liquidation du compte. Cette indemnisation a le caractère d'un salaire, elle est soumise aux cotisations sociales dans les conditions de droit commun.

Article 9 - Contrôle, suivi de l'accord

Durée

Le présent accord, conclu pour une durée illimitée, est applicable à compter de la date de sa signature.

Révision

Chaque partie signataire peut demander la révision du présent accord. La demande de révision doit être accompagnée d'un nouveau projet de texte relatif aux points sujets à révision. La partie demandant la révision doit le faire par envoi recommandé avec avis de réception. La discussion s'engagera dans un délai de deux mois au plus, à compter de la date de réception. En tout état de cause, les clauses dont la modification est demandée resteront en vigueur jusqu'à la mise en application des clauses nouvelles qui leur seront éventuellement substituées.

Dénonciation

Toute demande de dénonciation du présent accord par l'une des parties signataires sera portée à la connaissance des autres parties, par pli recommandé avec avis de réception. La dénonciation deviendra effective à l'issue d'un préavis de trois mois. Une nouvelle négociation s'engagera dans un délai d'un mois au plus, à compter de cette date. Le présent accord restera en vigueur jusqu'à la date d'application des nouvelles dispositions.

Commission de suivi

Une commission de suivi constituée des représentants de La Poste et des organisations syndicales signataires est créée pour effectuer le suivi des dispositions du présent accord. Cette commission se réunira à l'issue de la 1^{ère} année d'application de l'accord ou à la demande de deux syndicats signataires au moins.

Nos commentaires

L'interdiction de réouvrir un CET pendant deux ans est le moyen trouvé par La Poste pour éviter que les postiers se servent du CET comme d'un simple moyen de reporter leurs congés d'une année sur l'autre. Une fois de plus, les syndicats non-signataires sont exclus des commissions de suivi.