

**Quand l'employeur reprend de ses deux mains, ce qu'il a négocié d'une seule.**

La direction a souhaité négocier un accord sur le Compte Epargne Temps à la CEIDF en contrepartie de faire « évoluer » la durée annuelle de travail dans le cadre d'un second accord...

Il est à noter que la CGT n'est pas adepte de négociation qui consisterait, dès lors qu'on introduit un élément nouveau, à démembrer les accords en vigueur dans l'entreprise sauf à les améliorer au bénéfice des salariés. Par ailleurs pour la CGT l'évolution de la durée annuelle du travail ne trouve de sens que dans sa diminution lorsque les conditions puissent la permettre. C'est le sens historique de l'évolution sociale et de la condition de l'Homme.

**ACCORD Compte Epargne Temps**

**Calcul du temps de travail effectif:** Selon l'accord ou la convention signé(e) par les partenaires sociaux, lorsque le salarié prend un congé dans le cadre du compte épargne temps, ce congé peut être assimilé ou non à du temps de travail effectif pour calculer les droits à congé.

**Dans l'accord CEIDF cette option favorable aux salariés n'y figure pas. De facto l'employeur exclu la partie du compte épargne des calculs de la part variable et de l'intéressement. Si vous utilisez ce temps de repos il sera considéré comme absence et pèsera en négatif.**

**L'accord collectif peut également autoriser l'employeur à abonder** les droits qui y figurent. Il s'agit d'un abondement, c'est-à-dire du versement de droits ne correspondant pas à des sommes qui seraient en tout état de cause dues au salarié. **L'employeur à la CEIDF a rejeté cette proposition.**

**Vous n'aurez que ce que vous y mettez (5 jours jusqu'à 57 ans et 7 jours pour 57 ans et plus).**

**Quelle motivation, quelle contrepartie au « travailler plus ? »**

**RIEN** pour la grande majorité des salariés sauf pour ceux de 57 ans et + et pour les plus aisés qui pourront verser jusqu'à 75% de leur part variable et de leur 13<sup>ème</sup> mois...

**Pour l'essentiel tout dans cet accord est au bénéfice de l'entreprise pour augmenter le temps de travail.**

**C'est une pure contrefaçon !!!**

**Avenant ACCORD relatif à la durée annuelle de travail**

Cet accord crée deux catégories de salariés : ceux relevant des accords de 2008 et avenant 2016 et ceux relevant de l'avenant à l'accord de 2008 signé en 2019.

**Salariés hors cadre forfait**

Salariés 2008	Salariés 2019
1570 heures – 24 mn	1607 HEURES
11 jours RTT - 1 jour solidarité	6 jours RTT – 1 jour solidarité
7,33 heures/jour	7,55 heures / jour
208 jours travaillés	213 jours travaillés
37h45 hebdomadaire	temps hebdomadaire pas de référence 2019
	Récupération 1,15 heure/an
Salaire de base SAMB	Salaire de base SAMB

En projection l'employeur gagnera environ 2,4% de marge brute sur l'équation salaire - temps de travail.

## Salariés cadre forfait

**La CGT alerte :** Pour les salariés sous contrat 2008 une attention particulière devra être portée sur la rédaction d'un éventuel avenant car au détour vous pourriez bien devenir salarié sous contrat 2019.

**La CGT soulève :** le risque de gel des salaires pour les contrats 2008 car ils seront mieux payés à la base que ceux qui travailleront 1607h au regard de leur temps de travail/salaire. Situation déjà vécue au travers l'intégration des avantages acquis qui ont gelé leurs augmentations individuelles.

Cadre forfait 2008*	Cadre forfait 2019
206 jours travaillés	211 jours travaillés
12 jours RTT – 1 jour solidarité	7 jours RTT – 1 jour solidarité
Contrepartie 250X13 soit 3250 euros/an	Contrepartie : pas de référence

L'avenant proposé à la signature invite les cadres relevant de l'accord de 2008 au forfait jours à faire disparaître la prime en l'incluant dans leur salaire de base. Ainsi la visibilité de la contrepartie financière au forfait disparaîtrait et devient un élément indéfini diminuant le risque de contrôle et accroissant l'opacité.

- Pour les nouveaux cadres il est entériné que cette référence n'existera pas.
- Pour le cadre sans changement de classification ni d'emploi qui serait nouvel adhérent à partir de cet avenant à la convention de forfait jours, la prime serait au minimum de 2000€ au lieu de 3250€ garantie aujourd'hui. (le différentiel peut-être à la tête ... ?)

L'argument de la direction consiste à faire croire que l'intégration de la prime dans le salaire de base revalorisera la rémunération par le biais de la part variable et de l'intéressement. Or par définition la part variable est aléatoire et l'intéressement est non seulement aléatoire mais n'a pas le caractère de salaire. L'intéressement est une enveloppe fixe et collective à répartir entre tous les salariés. **Si par cet artifice les cadres au forfait pourraient être augmentés, la part diminuera pour tous les autres salariés.** Les contraintes appelées en droit « sujétions imposées » resteraient fixes voir plus contraignantes en raison de la charge de travail à venir pour les cadres en forfait jours, en revanche la revalorisation serait aléatoire.

### Ce que l'employeur prévoit c'est un salaire bientôt flexible !!!

En droit, la convention de forfait jours doit prévoir une rémunération en rapport avec les sujétions imposées aux salariés : Ci-dessous ce que prévoit l'employeur en s'exonérant de l'affichage de la prime et ce que revendique la CGT en maintenant la référence à la prime fixe :

	Promo avant	Promo avant	Promo après	Promo après	delta	delta	Proposition CGT	Delta CGT
Classification	Sans chgt emploi	Avec chgt emploi	Sans chgt emploi	Avec chgt emploi	Sans chgt emploi	Avec chgt emploi	Contrepartie fixe Forfait/an	Sur 13 mois
H	3250+1512	3250+2160	4800	5450	+38€/an	+41€/an	6494€	499,54€/m
I	1637	2339	1800	2600	+163€/an	+262€/an	7430€	571,54€/m
J	1578	2255	1800	2600	+222€/an	+346€/an	8332€	640,92€/m
K	3272	4674	3400	4800	+128€/an	+126€/an	10202€	784,77€/m

Ces négociations cathartiques sont très déséquilibrées au détriment des salariés. Rien dans la présentation patronale n'est étayé par une situation sociale ou économique conjoncturelle ou structurelle qui viendrait justifier l'augmentation du temps de travail conduisant à une baisse de rémunération. L'employeur aura persuadé ses habituels caudataires que la signature au bas d'une contrefaçon valait bien ça.

**Au final l'employeur va augmenter le temps de travail et obtenir en valeur absolue une baisse significative de la rémunération globale des actuels et prochains salariés de la CEIDF.**

**SYNDICAT CGT DE LA CAISSE D'ÉPARGNE ÎLE DE FRANCE**



Isabelle  
MAUZAT MARTIN



Bernard  
DANTEC



Pierre-Yves  
INGLESE



Audrey  
RASTELLO



Pierre  
PLUQUIN



64/66/68 Rue du Dessous des Berges  
75013 PARIS



01 70 23 53 48 / 52  
(ligne interne : 25348 / 52)



cgctceidf@orange.fr  
cgtdp.ce@orange.fr



CGTCEIDF



www.cgctceidf.fr