

Et si on parlait CET fin de carrière...

FO créateur de droits nouveaux

FO souhaite créer de nouveaux droits et revendique depuis plusieurs mois l'idée de la création d'un Compte Epargne Temps dit « fin de carrière » à EDF SA. C'est pourquoi, nous demandons, dès à présent, l'ouverture de négociations auprès de la Direction de l'entreprise pour un accord CET spécifique en complément du CET actuel qui remporte un vif succès auprès des salariés depuis sa mise en place en 2008.



Quel est le constat ?

Avec l'augmentation de la charge de travail, nous constatons depuis plusieurs années que les salariés ont du mal à prendre l'intégralité de leurs jours de congés, repos compensateurs ou autres au risque de les voir supprimés (écrêtements) en fin d'année ou en mai pour ceux au forfait-jours.

C'est d'autant plus vrai pour ces derniers dont l'accord forfait-jours permet, sous réserve d'autorisation managériale, de travailler au-delà de 214 jours jusqu'à 225 jours¹. Mais, dans les faits, les managers refusent très fréquemment les autorisations de dépassement ce qui implique de perdre des congés ou de les poser en bloc en avril ou de manière fractionnée en semaine en fonction des possibilités dans l'agenda...

Pourquoi un CET fin de carrière ?

A la suite de la dernière réforme des retraites de 2023, l'âge légal de départ en inactivité sera reporté progressivement de 62 à 64 ans. Pour FO le CET « fin de carrière » permettrait aux salariés (en épargnant leurs jours de congés/repos et en l'alimentant avec leurs gratifications et autres primes) de limiter l'impact de cette réforme injuste et injustifiée.

Les salariés des entreprises THALES, Nestlé ou la SNCF l'ont fait et peuvent donc déjà en bénéficier à la suite de négociations internes, pourquoi pas à EDF SA ?



De nouveaux défis industriels, commerciaux et sociaux nous sont annoncés pour les années à venir. Pour y faire face en toute sérénité, FO revendique la création de ce nouveau « CET Fin de carrière ». Il constituerait une solution pour limiter l'impact de la réforme de retraite et permettrait également aux salariés d'épargner davantage de jours de repos ou congés si leur charge de travail ne leur permet pas de les prendre en intégralité.

¹ FO rappelle que, selon l'accord forfait-jours, le dépassement jusqu'à 225 jours doit rester exceptionnel. Si cette situation se renouvelle chaque année il convient d'analyser la charge de travail pour trouver des solutions.