



NOUVEL ACCORD CET / CETR

ENCORE DES RECULS !

La direction a voulu ouvrir des négociations sur le CET CETR. En effet, elle estime que ces dispositifs ont rencontré un trop grand succès auprès des salariés conduisant à un stock en 2026 de 800 000 jours, soit une provision de 300 millions d'euros.

Encore une fois, en guise de préambule, la direction a menacé les syndicats de dénoncer l'accord Retraite en cas de non-signature.



BELLE CONCEPTION DU DIALOGUE SOCIAL !

Au commencement, l'objectif affiché était de réduire le stock de jours épargnés. Finalement, cet accord maintiendra le niveau actuel du stock. Il est à noter que dans ce nouvel accord CET-CETR, **rien ne change concernant l'alimentation en temps** (congés payés, JATT, heures supp', jours de repos).

EN REVANCHE, TOUT CHANGE POUR L'ALIMENTATION EN ARGENT !

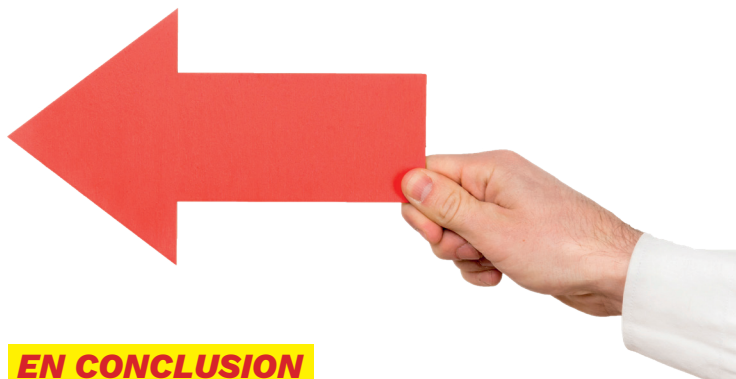


LA DIRECTION IMPOSE DE NOUVELLES CONTRAINTES :

✓ **Suppression de l'alimentation des CET/CETR en argent** avant 58 ans (57 ans pour carrières longues) pour obtenir des jours de repos supplémentaires.

(treizième mois, primes de vacances, versements volontaires)

Désormais, ce dispositif de conversion ne sera applicable **qu'à partir de 58 ans** (57 ans pour les carrières longues jusqu'en 2030).



EN CONCLUSION

Cet accord, que nous sommes les seuls à ne pas avoir signé, constitue un recul pour un grand nombre de salariés.

POURQUOI ?

✓ En supprimant la possibilité aux salariés de convertir leurs primes en CET, **la direction supprime ainsi des milliers de jours de repos supplémentaires potentiels. En conséquence, le temps de travail va augmenter au détriment des conditions de travail.** Cette réalité touchera plus particulièrement les salariés qui ne peuvent épargner en temps du fait de la pénibilité de leurs postes (plateaux téléphoniques, salariés au planning).

✓ La direction ne concède aucun effort financier, c'est le salarié qui finance lui-même le dispositif.

✓ Un **accord inéquitable** qui défavorise les nouveaux embauchés, les salariés à l'horaire et les salariés dans les classes les plus basses.

✓ **Instauration d'un plafond annuel de 33 jours d'épargne maximum** pour l'alimentation en argent

En compensation de ces restrictions, la direction a dévoilé sa proposition « phare » qui consiste à permettre aux salariés de transformer jusqu'à 80 % de leur indemnité de départ à la retraite en jours de repos de fin de carrière.

Cette disposition profitera **en priorité aux salariés qui auront les moyens financiers** de se passer, une fois à la retraite, de leur indemnité de retraite entière. La direction a refusé toute prise en charge ou abondement concernant cette disposition, et va de facto faire des économies considérables sur le dos des salariés qui **seront les seuls à payer leurs jours de repos de fin de carrière.**

L'ESPRIT DE CET ACCORD :

USER LES SALARIÉS TOUT AU LONG DE LEUR CARRIÈRE ET S'EN DÉBARRASSER LE PLUS RAPIDEMENT POSSIBLE, À MOINDRE COÛT.



Pour la CGT, ce n'est pas le rôle d'un syndicat de signer des accords qui font reculer les droits des salariés. Signer des accords moins favorables, c'est accompagner la direction dans sa politique de casse des acquis sociaux.

ACCORD CET-CETR

CE QUI CHANGE : AVANT / APRÈS

ALIMENTATION - CAS STANDARDS			
SOURCE ARGENT	CIBLE	AVANT	APRÈS
Transformation de 1 (22 jours) ou 1/2 (11 jours) 13 ^{ème} mois	CET - CETR	Toute la carrière, jusqu'à la demande de congé de fin de carrière	*À partir de 58 ans et jusqu'à la fin de carrière ⁽¹⁾ - Campagne Octobre année N-1. Effectif décembre année N*
Transformation de l'intégralité de la prime de vacances ⁽²⁾	CET - CETR	Toute la carrière, jusqu'à la demande de congé de fin de carrière	À partir de 58 ans et jusqu'à la fin de carrière ⁽¹⁾
Versements volontaires 10 j/mois	CETR	Toute la carrière	*À partir de 58 ans et jusqu'à la fin de carrière. (Plafond 33 jours/an - 132 J pluriannuel) - Possible en mars, avril, mai, juin.*
Versements volontaires 10 j/an vers PERCOL 3 ^{ème} abondement	CETR	Toute la carrière	Toute la carrière
Abondement de 15 % des stocks 45 jours maximum	CETR	À la date de demande de congés de fin de carrière	À la date de départ en congés de fin de carrière
Conversion de 80 % de l'indemnité de départ en retraite	CETR	Pas possible	*Possible via une avance de la prime. ✓ Ne génère pas de RTT, de jours de repos, de congés, d'inrèressement. ✓ Génère de la participation, des trimestres retraite, de l'ancienneté. *
SOURCE TEMPS	CIBLE	AVANT	APRÈS
Plafond du CET	CET	150 jours	150 jours
Plafond du CETR	CETR	300 jours	300 jours
Abondement pour prévenance (60 jours max.)	CETR	Oui	Oui
Cinquième semaine de congés payés	CET - CETR	Toute la carrière	Toute la carrière
Jours de congés supplémentaires (exemple congés anniversaire)	CET - CETR	Toute la carrière	Toute la carrière
JATT - Jours de repos (forfait jour)	CET - CETR	Toute la carrière	Toute la carrière
Heures de repos acquises au titre des heures supplémentaires	CET - CETR	Toute la carrière	Toute la carrière
Jours de compensation au titre des jours fériés (assistance)	CET - CETR	Toute la carrière	Toute la carrière
Jour de CET	CETR	Toute la carrière	Toute la carrière
ALIMENTATION ET USAGE - CAS EXCEPTIONNELS (NOUVEAU)			
SOURCE	CIBLE	OBJET	QUAND
Transformation 13 ^{ème} mois ou prime de vacance	CET	Violences conjugales. Plus de CET disponible, moins de 30 J de CETR	Toute la carrière (Avis RH - Manager)
Transformation 13 ^{ème} mois ou prime de vacance	CET	Proche aidant. Plus de CET disponible, moins de 30 J de CETR	Toute la carrière (Avis RH - Manager)
Transformation 13 ^{ème} mois ou prime de vacance	CET	Réserve civile ou militaire. Aucun CET ou CETR- Autorisation d'absence	2 fois maximum en cours de carrière

⁽¹⁾ Groupe fermé 57 ans carrière longue jusqu'à 2030

⁽²⁾ « Nombre de jours = Montant de la prime de vacances / valeur journalière »

« Salaire annuel / (Nombre de jours calendaires - samedis - dimanches - jours fériés) ».

Le « salaire annuel » au sens du présent article est quant à lui composé du salaire de base, de la prime de vacances, du 13^{ème} mois et, le cas échéant, de la prime d'expérience/d'attachement et/ou de la rémunération variable perçue au cours des douze derniers mois.

ACCORD SUR LES SALARIÉS EXPÉRIMENTÉS : AUCUNE RECONNAISSANCE

Jusqu'en 2026, nous n'avions pas d'accord sur les seniors (à partir de 45 ans) chez COVÉA. Les dispositions relatives à cette catégorie de salariés étaient disséminées dans plusieurs accords : Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP), accord Retraite, accord sur la Qualité de Vie et Conditions de Travail (QVCT).

Un changement de législation a contraint la direction à ouvrir une négociation sur « les salariés expérimentés ». Encore une fois, la direction a brandi la menace en disant que si l'accord CET/CETR n'était pas signé, l'accord Salariés Expérimentés ne s'appliquerait pas.

Un nouveau chantage à la signature qui, malheureusement, a fait des émules.

À VOUS DE JUGER :

- ✓ **Objectif de recrutement de seniors de 55 ans et +** : 3 % sur la durée de l'accord (3 ans) soit une trentaine de personnes en CDI ou CDD y compris « saisonniers ».
- ✓ **Sur la formation** : rien de plus que du légal.
- ✓ **Entretiens de seconde partie de carrière** : un entretien à 45 ans, 55 ans et 58 ans à la demande du salarié. Et entre 45 et 55 ans ?
- ✓ **Conditions de travail** : strictement rien sur le sujet essentiel de l'usure professionnelle et de la pénibilité. Aucun dispositif proposé pour mieux protéger et accompagner les salariés expérimentés dans leur parcours professionnel. La direction préfère faire la chasse à l'absentéisme ...
- ✓ **Santé au travail et prévention des risques professionnels** : la direction se contente d'appliquer le dispositif légal de visite médicale de mi-carrière. Sur la prévention des risques professionnels, nous aurons le droit à une « attention particulière » de la direction sur l'ergonomie au poste de travail matérialisé par quelques flyers et autres communications disponibles sur la Workplace. Autrement dit, pas grand-chose.
- ✓ **Diversité et transmission intergénérationnelle** : rien de concret en termes d'aménagement du temps de travail notamment pour le tutorat/mentorat. La direction se contente de rappeler de grands principes et un dispositif gazeux de « co-mentoring intergénérationnel ».
- ✓ **Aménagement de fin de carrière** : un livret de départ destiné à informer les salariés sur tous les dispositifs existants (limités à COVÉA). Celui de la CNAV est bien plus complet. Pour tous les autres dispositifs permettant d'alléger la fin de carrière, ce sont les salariés qui devront se les financer seuls en utilisant leurs CET/R. Aucune aide financière de l'entreprise.

ANALYSE DE LA CGT COVÉA :

Cet accord se réduit à une opération de communication pour montrer que COVÉA protège ses salariés expérimentés. Les salariés expérimentés licenciés pour inaptitude, faute de propositions de reclassement, apprécieront...

Pour le salarié, cet accord est un document touffu et indigeste où il sera difficile pour lui de s'y retrouver.

Mais n'est-ce pas l'objet de tels accords : noyer le lecteur dans des dizaines de pages qui sont toutes plus creuses les unes que les autres ?



EN CONCLUSION

Cet accord ne changera rien dans le quotidien des salariés expérimentés. À l'heure où l'âge de départ à la retraite s'éloigne et où les conditions de travail se dégradent, COVÉA adopte une attitude irresponsable vis-à-vis des salariés expérimentés en refusant d'investir dans la prévention, l'accompagnement et l'aide au départ anticipé.

COVÉA refuse d'offrir aux salariés, qui ont pourtant contribué à sa richesse, le droit d'envisager sereinement leur fin de carrière.

EN L'ABSENCE D'AVANCÉE RÉELLE POUR LES SALARIÉS, LA CGT A DÉCIDÉ DE NE PAS SIGNER CET ACCORD.

SUIVEZ-NOUS !



Instagram :
cgtcovea



LinkedIn :
CGT COVÉA



Site web :
cgtcovea.org



FLASH SYNDICAL JE M'ABONNE !

Toute l'actualité
de votre syndicat !
(c'est gratuit !)



NE PAS JETER SUR
LA VOIE PUBLIQUE.

Août 2026