

Débat N°7 CET/CETU

Chers Camarades,
Comme Geoffrey l'a rappelé
Notre

La volonté de concrétiser l'idée d'une banque des temps a été réaffirmée lors du Congrès de Rennes en 2018. La mandature a été l'occasion d'en dessiner les grands contours : la banque des temps prendra corps via un compte épargne temps universel (CETU), autrement dit, des comptes individuels adossés à un fonds interprofessionnel.

Le syndicat banques sociétés financières des Bouches du Rhône veut remettre en cause l'existence des CET d'entreprise dès lors que le CETU serait mis en place. Sans être dénuée d'intérêt, cette proposition percute l'ambition même de notre banque des temps et se heurte à certaines difficultés.

Cette ambition est de redonner des marges de manœuvre à chacun et chacune pour mieux articuler ses différents temps de vie et redevenir maître de son temps personnel. Notre enquête « Parlons Travail » a montré que nous ne sommes pas tous égaux dans notre appropriation du temps. Et la crise sanitaire a amplifié ce besoin d'un meilleur équilibre entre les différents temps de la vie. L'enquête « Parlons Retraites » a pointé que 70% des répondants préféreraient avoir un peu plus de temps tout au long de leur vie plutôt que plus de temps à la fin de leur vie active. Avec le CETU, il s'agit donc de décompacter les temps de vie, de sortir d'un schéma classique : un premier temps consacré à la formation initiale, un deuxième consacré au travail et un troisième où la liberté serait « retrouvée » avec la retraite. Avec le CETU, tout le monde doit pouvoir,

à un moment donné, s'interrompre pour consacrer du temps à autre chose qu'au travail.

Rappelons que ce compte universel concernera tous les travailleurs, quel que soit leur statut ou leur contrat de travail, la taille ou le secteur d'activité de leur entreprise.

Les droits au temps acquis par le travailleur seront transférables d'un emploi à l'autre. Et le travailleur pourra alimenter son compte par des congés ou repos non pris ou encore par des éléments de rémunération. Nous revendiquons le versement par l'employeur de 5 jours par an et par travailleur et des jours supplémentaires seront à négocier au profit des travailleurs souffrant de fortes contraintes temporelles, du fait de leurs conditions de travail ou de l'organisation du travail à laquelle ils sont soumis.

Enfin, l'adossement du dispositif à un fonds interprofessionnel permet d'envisager des mécanismes de solidarité qui restent à imaginer, par exemple pour consentir l'utilisation anticipée des droits au temps notamment pour les jeunes.

Le CETU est donc la matérialisation d'un droit au temps, ne permettant la monétisation de ce droit qu'en de très rares exceptions, alors que les possibilités de monétiser les droits des CET se sont, elles, beaucoup développées. Le CETU, c'est bien l'articulation des temps de la vie, et non l'amélioration du pouvoir d'achat. Voilà une première raison pour maintenir les CET d'entreprise aux côtés du CETU.

Pour que ce droit au temps soit effectif, il devra être opposable à l'employeur. Cela n'est pas toujours le cas avec un CET. En effet, les mesures d'exception durant la crise sanitaire ont permis à l'employeur

d'imposer la prise de jours CET à des dates décidées par lui seul. Ceci sera impossible avec un compte attaché à la personne et externe à l'entreprise. Voilà une seconde raison de maintenir les CET d'entreprise aux côtés du CETU.

Il s'agira bien sûr de négocier, dans l'entreprise ou la branche, les conditions de cette opposabilité pour que celle-ci soit acceptable. C'est pourquoi un plafond de droits au temps pouvant être stockés sur le CETU doit être fixé. En effet, la perspective de voir un salarié absent plusieurs années de suite générerait à coup sûr des réticences patronales pouvant nuire à la réalisation du projet. Ce plafond doit être rechargeable pour inciter l'utilisation de ses droits pour équilibrer ses temps de vies.

Enfin, ce droit au temps est en fait l'addition de deux droits : celui de s'absenter de son travail, et celui d'être rémunéré durant cette absence. Une autre problématique nous amène à ne pas vouloir acter la fin des CET : celle de la revalorisation des droits au temps. En effet, un CET d'entreprise engage l'employeur à provisionner de manière à revaloriser les droits au temps stockés par un salarié à la hauteur de la rémunération perçue au moment de leur utilisation. Dans le cas du CETU, cette revalorisation est à déterminer dans le cadre d'un fonds interprofessionnel.

Le CETU est donc un projet qui reste à préciser et qui devra monter en charge progressivement pour atteindre sa maturité, tant d'un point de vue économique que dans son appropriation par chacun et chacune.

Des négociations d'entreprise seront sans doute à prévoir pour articuler CET d'entreprise et CETU, par exemple sur les modalités de transfert de tout ou partie des droits de l'un vers l'autre. Il n'est donc pas interdit d'envisager, à terme, une convergence entre ces deux dispositifs, avant de pouvoir peut-être penser la fin des CET d'entreprise mais nous ne souhaitons pas forcer ce rapprochement à court terme, pour les différentes raisons que je vous ai exposées.

Surtout, gardons notre ambition politique de conquérir un nouveau droit universel qui permette de réduire les inégalités entre les travailleurs.

C'est pourquoi, je vous demande, au nom du Bureau National, de voter contre l'amendement du Syndicat Banques Sociétés financières des Bouches-du-Rhône.

Je vous remercie