

S'ENGAGER POUR CHACUN, AGIR POUR TOUS !



La **CFDT**, soucieuse de vous tenir informé, décrypte les différents accords applicables au sein de notre Société. Retrouvez dans cette fiche les principaux éléments à connaître concernant :

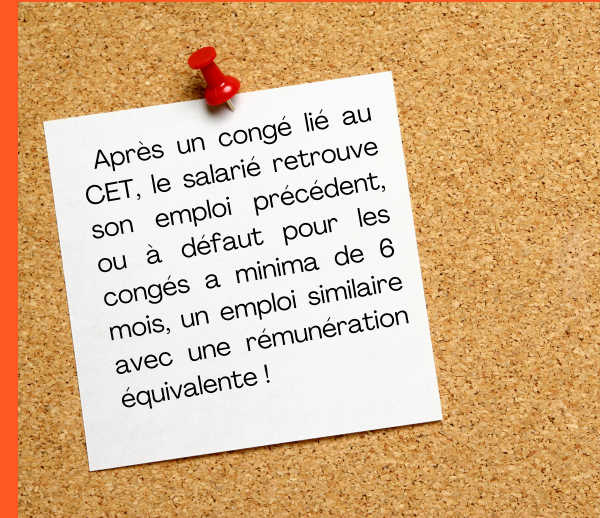
L'ACCORD COMPTE ÉPARGNE TEMPS - CET -

Applicable au sein de **Framatome**, depuis le 1er mars 2020

Un CET, pour quoi faire ?

Le **CET** permet d'épargner du temps en vue d'une utilisation ultérieure, dans les cas de figure suivants :

- Utiliser votre temps épargné à court ou moyen terme en fonction de ses besoins personnels (congé parental d'éducation, formation dans le cadre du Compte Personnel de Formation (CPF), congé de proche aidant, congés annuels supplémentaires, congés en cas d'évènement familial grave, congé pour création ou reprise d'entreprise, congé d'adoption internationale, passage à temps partiel ou forfait jours réduit),
- Utiliser le temps épargné pour le convertir en argent (à hauteur de 10 jours maximum par an),
- Utiliser le temps épargné pour financer le rachat de trimestres de sécurité sociale,
- Utiliser les jours épargnés dans le cadre d'une période de sous-activité (ce dispositif doit d'abord faire l'objet d'une information/consultation du CSE) pour compenser des heures non travaillées ou compléter une rémunération lors d'activité partielle,
- Utiliser le temps épargné en vue d'une fin de carrière anticipée.



Un CET, pour qui ? Comment l'ouvrir ?

Tout salarié de **FRAMATOME**, ayant **au moins 1 an d'ancienneté dans le Groupe ou l'une de ses filiales** peut ouvrir son Compte Épargne Temps.

L'ouverture du **CET** se fait grâce à un formulaire disponible au service RH de votre établissement ou accessible sur l'intranet du Groupe.

**ADHÉRER AUJOURD'HUI,
C'EST PRÉVOIR DEMAIN !**



Quand épargner dans son CET ?

L'épargne des jours s'effectue sur 2 périodes distinctes, suivant la typologie de jours épargnés :

- **Jusqu'au 31 mai** pour les congés payés, conventionnels et d'ancienneté,
- **Jusqu'au 31 décembre** pour tous les autres éléments (RTT, JRTT, etc ...).

Les JRTT, jours de repos, congés qui n'auraient pas pu être soldés du fait de l'absence du salarié (maladie, accident de travail, maladie professionnelle, maternité/adoption), peuvent être placés dans le **CET** avec son accord.

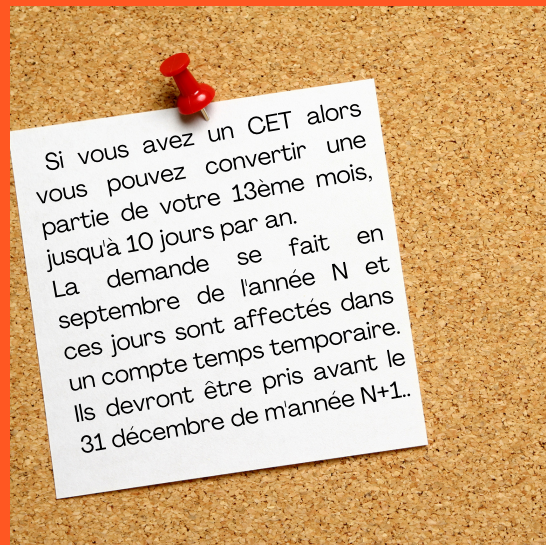
Un CET, comment l'alimenter ?

Le **CET** ne peut être alimenté qu'à la seule initiative du salarié, son ouverture n'impose pas d'alimenter son **CET** chaque année.

Vous pouvez **alimenter votre CET jusqu'à 18 jours inclus ouverts par an avec un plafond maximum de 180 jours**, grâce à :

- Vos congés légaux et conventionnels au-delà de 20 jours ouverts,
- Vos congés d'ancienneté,
- Vos congés spécifiques (cas des salariés en régime posté),
- Vos jours de réduction du temps de travail (JRTT),
- Vos jours de récupération liés à des déplacements,
- Vos heures de repos acquises au titre d'heures supplémentaires,
- Vos temps de récupération d'astreintes,
- Au transfert d'un **CET** d'une autre filiale,
- Votre travail le samedi ou autre jour férié habituellement chômé,

Les jours s'épargnent en journée ou demie-journée.



Un CET, qui peut être abondé...

Lors de l'utilisation de votre **CET**, plusieurs modalités permettent un abondement :

- **Abondement de 15 %** en cas d'utilisation dans le cadre d'un congé parental à temps plein, d'un congé pour création d'entreprise, d'une formation non prise en charge par l'entreprise ou d'un organisme extérieur.
- **Abondement de 25 %** en cas d'utilisation des jours de **CET** dans le cadre d'une sous-activité, des modalités particulières pourraient dans ce cas être localement négociées ponctuellement.
- **Abondement de 25 %** en cas d'utilisation dans les 2 dernières années d'activité, avant le départ à la retraite, dans le cadre d'un passage à temps partiel avec mission de transfert de compétences.

Un CET que je peux utiliser en cas de besoin via la monétisation

Le salarié qui se retrouve dans les situations décrites ci-dessous, **peut renoncer à utiliser tout ou partie de son CET sur simple demande écrite** et en fournissant les justificatifs.

Dans ces cas, il **percevra une indemnité compensatrice** :

- Cessation du contrat de travail
- Mariage du salarié ou conclusion d'un PACS
- Naissance ou adoption
- Divorce ou séparation ou dissolution d'un PACS
- Invalidité ou handicap du salarié, de son conjoint/concubin, de son partenaire de PACS, ou d'un enfant à charge
- Décès du conjoint/concubin, de son partenaire de PACS, ou d'un enfant à charge
- Création d'une entreprise
- Acquisition ou construction de sa résidence principale en France, ou achat d'un bien immobilier 2 ans avant le départ à la retraite
- Remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue
- Aménagement important/rénovation de la résidence principale
- Financement études supérieures des enfants à charge
- Difficultés financières importantes (sur avis conforme de l'assistant(e) social(e))

Cette indemnité est assimilée à un salaire et est donc soumise aux cotisations sociales, à la CSG, à la CRDS ainsi qu'à l'impôt sur le revenu.

Il s'agit d'un résumé des dispositifs de l'accord pour plus de renseignements, n'hésitez pas à contacter vos élus **CFDT !**