

La création d'IPS France a remis en cause les accords collectifs qui s'appliquaient aux salariés issus d'II&S et d'IF. La Direction et les Organisations Syndicales négocient depuis pour poser les bases de notre nouveau socle social.

Concernant le Compte Epargne Temps (CET), il s'agissait de reprendre l'accord antérieur en vigueur chez II&S et ses 2 avenants pour :

- **en supprimer les obsolescences,**
- **conserver la quasi-totalité des avantages,**
- **y ajouter de nouveaux droits.**

Le dispositif bénéficie à tous les salariés en CDI d'IPS France !

Pour les ex-salariés d'IF et les nouveaux embauchés, c'est une grande nouveauté puisqu'ils ne disposaient pas de CET jusqu'à présent.

Pour les ex-salariés d'II&S, c'est l'occasion d'en (re)découvrir tous les avantages et les évolutions.

Nous allons tâcher ci-après de vous en donner une synthèse et des éléments d'analyse. Les détails sont précisés dans l'accord et toutes les modalités pratiques de placement et d'utilisation vous seront expliquées prochainement par le Service RH.

Notre analyse

L'accord CET couvre 6 grands volets :

1. Les possibilités de placement de jours de congés non pris

La CFDT tient à rappeler qu'il est important pour votre équilibre « vie professionnelle / vie privée » de bien prendre vos congés pour vous reposer. Toutefois, il peut arriver pour diverses raisons, qu'il vous reste des jours de congés non posés arrivant en fin de validité.

Avantages :

- **avec un placement dans votre CET, ces jours ne seront pas perdus.** La 5ème semaine de congés payés, les congés d'ancienneté, les congés supplémentaires de 3 jours, les RTT ou jours de repos forfait, sont éligibles ;
- **un abondement immédiat de 20% est versé, limité à 2 jours par an.** Exemple : 7 jours placés, donnent droit à un abondement de 1.4 jours.

2. Les possibilités de placement monétaire

Le CET permet également de placer de l'argent jusqu'à un certain plafond. Ce plafond, qui est annuel, est égal au montant cumulé des sommes perçues par le salarié dans l'année civile : intérressement, participation, sommes versées dans le PEG à l'issue de leur période d'indisponibilité (sur justificatif Natixis avant le 1^{er} juin), 13ème mois et augmentations du salaire de base.

Le 13^{ème} mois entre dans le calcul quel que soit votre âge (précédemment il fallait avoir 55 ans ou plus).

Le salaire variable et les autres primes ne sont plus éligibles pour le calcul du plafond.

Comprenez bien qu'il ne s'agit pas de placer votre intérressement, que vous mettrez sur le PEG (Plan d'Epargne Groupe) si vous le pouvez, pour bénéficier de son abondement propre. **Ce qui est dit ici, c'est que le montant de l'intérressement entre dans le calcul du plafond annuel de ce que vous pouvez placer en argent sur le CET.**

Les sommes que vous demandez à placer sont déduites du salaire brut mensuel et transformées en jours sur le CET : 1 mois brut de salaire de base = 21.67 jours.

Vous pouvez fixer un échéancier pour lisser vos placements sur plusieurs mois.

Avantages :

- **les sommes placées sur le CET sont défiscalisées de l'impôt sur le revenu de l'année n.** Elles ne seront soumises à l'impôt et/ou charges que lors de leur déblocage ;
- **un abondement de 4% du total de ces versements monétaires annuels est versé par année de détention, dans la limite de 20%. Soit 4% x 5 ans !** Les abondements sont crédités au cours du 1^{er} trimestre de chaque année.

3. Les possibilités d'utilisation en jours

Le CET peut être **utilisé comme des congés rémunérés**, en lieu et place ou en complément de : congé sabbatique, sans solde, parental, création/reprise d'entreprise, pour soigner un enfant malade, de proche aidant, passage à temps partiel, cessation d'activité, formation hors temps de travail, ...

Il peut également être utilisé par les salariés âgés de 55 ans ou plus dans le cadre de leur départ en retraite selon un régime de travail leur convenant.

Avantages :

- **les nombreux motifs d'utilisation en jours apportent de la souplesse au dispositif pour soutenir des projets personnels de vie ou aider lors de moments difficiles** ;
- **le CET permet de préparer un départ à la retraite progressif ou de l'avancer** (à contre sens des lois qui ne font que repousser l'âge légal) : vous serez en congé rémunéré « pré-retraite » ;
- **de plus, une majoration de 1% par année d'ancienneté** (appréciée à la date effective de départ) **des jours placés est versée dans le cadre d'un départ en retraite** ;
- l'utilisation en jours permet de **cotiser sur ces sommes prises sur salaire qui n'en n'ont pas fait l'objet au moment de leur placement** (on pense aux cotisations retraite notamment) ;
- les salariés disposant d'une reconnaissance de travailleur handicapé bénéficient en plus d'une majoration de 20% de leurs jours placés, plafonnée à 20 jours, dans le cadre d'un départ à la retraite.

4. Les possibilités d'utilisation en argent

Le salarié a la **possibilité de demander le déblocage sous forme monétaire des droits acquis dans son CET, dans la limite de 30 jours par an**. La liste exhaustive est trop longue pour être détaillée ici, mais on peut citer par exemple : mariage/PACS, naissance/adoption 3^{ème} enfant, divorce/séparation avec garde d'enfant(s), acquisition de la résidence principale, surendettement, perte d'emploi du conjoint, décès/invalidité du salarié ou du conjoint, achat d'un véhicule propre, financement des études d'un enfant à charge, ...

Avantages :

- **ces dispositions n'existaient pas dans l'accord antérieur : les nombreux motifs d'utilisation apportent de la souplesse au dispositif pour soutenir des projets personnels de vie ou aider lors de moments difficiles**.

5. Les autres possibilités de liquidation partielle ou totale

Les jours de CET peuvent être convertis en numéraire (sous certaines conditions), dans le cadre de sa liquidation totale ou partielle, pour :

- **alimenter le PEG (Plan d'Epargne Groupe)**;
- **financer le rachat de trimestres** (années d'étude, années insuffisamment validées, années manquantes, années supplémentaires) ;
- **alimenter le Plan d'Epargne Retraite (PER) jusqu'à dix jours par an** ;

dans la limite de 2 demandes d'utilisation par an et d'1 demande pour le PER (à réaliser au cours du 2nd trimestre).

Avantages :

- La possibilité de sortie vers de l'épargne retraite est une **disposition nouvelle** qui verra le jour avec la **naissance prochaine du PER Unique** dont la négociation est en finalisation ;
- les 3 types de sorties ci-dessus sont intéressants mais la **possibilité de sortie sans plafonnement vers le PEG constitue un réel avantage, comparée à la perception de l'indemnité en numéraire qui est soumise à l'impôt sur les revenus ou que la consignation** ; d'autant plus si les montants détenus sont élevés – voir ci-après.

6. Les possibilités de transfert des droits acquis

En cas de **mutation d'un salarié vers une autre société du groupe ou de départ vers une société relevant de la CCNM (Convention Collective Nationale de la Métallurgie)**, la totalité de ses droits pourra être transférée au sein du CET de cette société, sous réserve d'un accord tripartite.

Lorsque le transfert des droits n'est pas demandé, n'est pas possible ou en cas de départ vers une société soumise à une autre convention, le salarié perçoit une indemnité correspondant au nombre de jours acquis sur la base de son salaire au moment du départ. Il peut aussi consigner les droits épargnés auprès de la Caisse des Dépôts et Consignations. Les possibilités exposées au §5 restent applicables.

A noter : les transferts inverses (mutation depuis le Groupe ou arrivée depuis une société relevant de la CCNM) sont maintenant possibles.

Avantages :

- Les récentes évolutions permettent le transfert des CET des salariés dans la branche Métallurgie. Une revendication forte de la CFDT pour cette négociation était d'adhérer à cette possibilité pour permettre aux salariés de partir avec leurs droits mais aussi faciliter peut-être des recrutements avec un argument social fort. En l'acceptant, la Direction d'IPS a fait preuve d'exemplarité envers les autres sociétés relevant de la CCNM et d'une réelle ouverture d'esprit.

Notre position

Cet accord constitue une nouvelle étape cruciale dans la construction du socle social de notre nouvelle entreprise IDEMIA PUBLIC SECURITY France.

Les attentes des ex-salariés d'II&S étaient fortes pour préserver tous les avantages du CET et il semble que celles des ex-salariés d'IF et des nouveaux embauchés pour en bénéficier l'étaient tout autant !

La négociation avec la Direction a été fluide, constructive et efficace.

Vos élus CFDT ont fait de nombreuses propositions pour construire un accord avantageux et pour clarifier un **dispositif riche et complexe**. Toutes ont été acceptées (une seule exception à cela : la disparition du placement des primes).

Le résultat est là. La CFDT signe cet accord CET, majeur pour vous.

Nous espérons que le survol des dispositions de cet accord et l'analyse que nous en faisons vous inciteront à vous informer plus en détail et à vous emparer du sujet.

Le PERU est à finaliser et la QVCT (Qualité de Vie et Conditions de Travail) est le prochain thème de négociation ☺ !

Vos élus CFDT sont à votre disposition pour répondre à toutes vos questions sur l'accord

N'hésitez pas à vous abonner à nos tracts et newsletters →

La Section Syndicale CFDT IPS

Contacts :

Florence Guillemot, DS, DSC

Matthieu Poirier-Chaussis, DS



Le 14 AOUT 2025