



METALLURGIE

N° 33 Mars 2014

Lettre d'information des sections syndicales
CFE-CGC Airbus Helicopters

L'Envers du Décor

Ingénieurs - Cadres, Techniciens - Administratifs, Agents de maîtrise

31 DÉCEMBRE : PHOTO FINISH

Malgré la morosité ambiante (et injustifiée) à Airbus Helicopters (AH), l'année 2013 se finit plutôt bien et 2014 démarre sous les bons auspices de la HAI ! Airbus Helicopters affiche une **rentabilité de 6,3%** (l'une des meilleures du groupe...). Certes, les prises de commandes (incluant les 34 NH90 français) sont, en valeur, inférieures au chiffre d'affaires. Il est vrai que cela pourrait poser un problème d'activité à terme si ces dernières ne se redressaient pas. Le cash n'est pas bon ? Trop de stock et en cours ? AH doit accroître son empreinte internationale ?

La CFE-CGC reviendra vers vous sur ces sujets dans le détail dès le 20 mars, date à laquelle Guillaume Faury fera une présentation de 3 heures de la situation d'AH ainsi que de sa stratégie. Cela se déroulera en Comité Européen d'AH, instance où siège la CFE-CGC.

Nous comptons lui poser beaucoup de questions...

- Les résultats Airbus group et en particulier Airbus Helicopters au 31 décembre sont-ils vraiment représentatifs de la vraie santé de l'entreprise ?
- Les commandes de la HAI sont-elles le signal attendu d'une reprise des commandes, donc de la confiance des clients ?
- Les contrats en cours de négociation comme la Pologne, la Russie (etc.) seront-ils demain synonymes « d'empreinte internationale » plus avancée ?
- La future réorganisation de la Direction GBS avec sa politique de « régionalisation » dont on n'entrevoit pas encore tous les impacts est-elle synonyme de mondialisation ?
- Quels sont les premiers changements perceptibles sur le terrain du Transformation Plan ? Se déroule-t-il suivant le planning prévu ?

Et puisque l'on parle de régionalisation, d'empreinte internationale, la CFE-CGC rappellera à cette occasion que les 600 M€ d'économies attendues sont (bien sûr) l'affaire de L'ENSEMBLE des filiales du groupe et non pas seulement des 9600 salariés français !

CONSIDÉRATION DES NON CADRES FORFAITÉS LA TAILLE DE LA BAVURE « Acte 3 »

La CFE-CGC a été reçue le 19 février par l'inspection du travail concernant la demande d'intégration des 2 heures de forfait hebdomadaire des non cadres forfaités dans le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Cette visite s'est faite en parfait accord avec les services juridiques de la Fédération CFE-CGC de la métallurgie.

Avant de consulter cette instance représentant l'Etat, nous avons pris soin d'interpeller la Direction des ressources humaines d'Airbus Helicopters à maintes reprises, par courriers, ainsi que lors des réunions des questions des délégués du personnel.

Cela n'a malheureusement pas suffi à ce que cette dernière daigne nous répondre de façon claire. Un groupe de travail serait à l'étude ? Cela relève du conditionnel. **La CFE-CGC ne raisonne pas au conditionnel mais au présent de l'indicatif !**

Le dossier est donc dans les mains de l'inspection du travail. Il est malheureux d'en arriver là. La CFE-CGC est un syndicat qui privilégie le dialogue dans l'entreprise. Mais quand cela ne suffit pas et que nous sommes persuadés du bien fondé de notre demande, nous faisons valoir d'autres instances.



e-mail : cgc.ecf@free.fr
www.cfe-cgc-airbushelicopters.com
Tél. 04.42.85.70.07
04.42.85.86.13

papier
100%
recyclé



**POUR VOUS
AVEC VOUS
PARTOUT**

ÉCUREUILS AU MISSISSIPI

Le projet de budget du Pentagone au printemps 2013 avait prévu initialement que les commandes de LUH (UH-72A Lakotas) soient réduites de 31 à 10 appareils en 2014, sans nouvelles commandes en 2015. La loi de finances rectificative 2014, adoptée par le Congrès fin janvier vient de débloquent les crédits nécessaires à l'acquisition de 20 UH-72A Lakotas et ne spécifie plus quand ce programme prendra fin.

Un bol d'air pour l'usine de Colombus au Mississippi et de quoi remonter le moral de nos collègues d'outre Rhin qui fournissent les pièces élémentaires !

En revanche, il n'en va pas de même pour notre établissement. En effet, il est utile de rappeler que la Direction d'Airbus Helicopters voulant pallier le problème de baisse de charges de l'usine de Colombus avait convoqué, le 12 septembre 2013, une réunion extraordinaire du CCE avec, à l'ordre du jour, une information/consultation sur un projet de transfert d'activité d'assemblage d'un maximum de 60 écureuils par an du site de Marignane vers le site AEC Mississippi.

Parce que l'effort, même limité pour commencer, était demandé aux seuls établissements français, **la CFE-CGC, après avoir posé l'ensemble des questions relatives à ce projet dans le cadre de la procédure d'information/consultation, avait donné un avis défavorable sur le projet «écureuils Stade 2 au sein d'AMERICAN EUROCOPTER ».**

A la lumière des dernières informations et soucieuse des conséquences en termes d'emploi pour l'établissement de Marignane, la CFE-CGC a demandé à la Direction la mise en place d'une Commission Economique du CCE afin d'apporter des clarifications concernant la nécessité du maintien en l'état de ce projet de transfert. **La Direction a accepté. D'ailleurs, le sujet est d'une telle importance stratégique que Guillaume Faury viendra plancher en personne sur ce sujet au Comité Européen du 20 mars !**

MAJORATION ACCES REMISE A JOUR

Après avoir fort malencontreusement appuyé sur le bouton de remise à zéro des droits ACCES (majoration d'un jour) pour les salariés ayant eu des congés maladie en 2013, la Direction s'est rangée à nos arguments.

La Direction a dû appuyer à nouveau sur le bouton pour re-créditer la majoration.

Cela aurait pu être évité si elle avait averti les signataires de l'accord de ses intentions et que la discussion avait eu lieu avant et non pas après !

La CFE-CGC plébiscitée chez AIRBUS Central Entity

La CFE-CGC confirme sa place de 1^{ère} organisation syndicale représentative, tous collèges confondus, chez Airbus Central Entity (plus de 7 000 salariés) avec un score de **49,26%** des suffrages exprimés.

Comme à Marignane, **la CFE-CGC obtient la majorité absolue au collège cadre avec 52,87%**. (Pour mémoire, 50,44% à Marignane).

	2014	2010	Delta
CFE-CGC	49,26%	37,04%	+12,22%
CFDT	15,11%	21,89%	-6,78%
FO	21,01%	24,64%	-3,63%
CFTC	10,35%	12,35%	-2,00%
CGT	4,28%	4,09%	0,19%

LOI DE SÉCURISATION DE L'EMPLOI DU 14 JUIN 2013

Au vu de la situation de l'entreprise, la **CFE-CGC** demande à la Direction de lui délivrer un certain nombre d'informations au demeurant prévues par la **loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013**, découlant de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) de janvier 2013, **signé par la CFE-CGC**, la CFDT et la CFTC.

Cette loi instaure la mise en place d'une base de données économiques et sociales, régulièrement mise à jour et mise à disposition des membres du CE, également accessible aux membres du CCE, du CHSCT et aux OS.

Les informations contenues dans celle-ci sont énumérées dans le Code du Travail et portent sur les thèmes suivants :

- Investissements,
- Fonds propres et endettement,
- Ensemble des éléments de la rémunération des salariés et dirigeants,
- Activités sociales et culturelles,
- Rémunération des financeurs,
- Flux financiers à destination de l'entreprise,
- Sous-traitance,
- Transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe.

La loi met, par ailleurs, en place une nouvelle consultation du CE/CCE sur les orientations stratégiques de l'entreprise. La consultation porte également sur les conséquences de ces orientations stratégiques sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance et à l'intérim ...

Il s'agit là d'un droit nouveau pour le CCE/CE extrêmement important. Ainsi, ce dernier pourra rendre plus qu'un simple avis consultatif puisqu'il aura la possibilité de proposer des mesures alternatives.

La loi crée également une nouvelle information-consultation du CCE/CE sur le crédit d'impôt compétitivité emploi (CICE).

Le CCE/CE est informé et consulté, chaque année, avant le **1er juillet**, sur l'utilisation du crédit d'impôt. De surcroît, le CCE/CE peut interpellier l'employeur quand il estime que l'utilisation du crédit d'impôt n'est pas conforme et peut rédiger un rapport transmis notamment aux organes chargés de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise.

L'ASCENSEUR SOCIAL QUI DESCEND !

Il n'aura échappé à personne que lors de ses vœux, le PDG a annoncé des changements dans les étages de direction. En clair, certains salariés vont devoir changer tout ou partie de métier, de poste. Certains vont même changer à tel point qu'ils vont peut-être perdre leur niveau hiérarchique. Parfois, c'est le poste occupé lui-même qui «*ne pèse soudainement plus que*» L4 ! Ces salariés risquent de subir ce que le Code du Travail appelle une «*rétrogradation*».

Est-ce légal ? Oui si le salarié l'accepte. Et si le salarié refuse ?

Nous travaillons tous sur des projets qui ont une durée limitée et chacun peut être amené à occuper un poste en retrait par rapport à l'expérience et à la qualification acquises sur les postes précédents. Est-ce une excuse pour mener ces opérations ?

Y-a-t-il trop d'executives ? Mais ces salariés ne se sont tout de même pas auto-promus !!! C'est bien la Direction qui fut à l'initiative ces dernières années !

La CFE-CGC rappelle que ce genre de procédure est encadrée strictement par le Code du Travail et la convention de la métallurgie

Airbus Helicopters a-t-il donc inventé l'ascenseur social qui descend ? Ce sera alors difficile de tirer l'entreprise vers le haut ! La CFE-CGC appelle les salariés éventuellement concernés à se rapprocher d'elle pour conseil.

Ces procédés, peut-être culturellement admis dans le monde anglo-saxon, ne le sont pas en France ! Et peuvent être vécus comme des sanctions. A jouer les anglo-saxons, attention à ne pas jouer aux apprentis sorciers !

AFFLUENCE DANS NOS RESTAURANTS

Tous les salariés constatent, tous les jours, l'affluence dans les 3 restaurants de l'établissement et bon nombre font la queue pour y accéder. Les salariés pensent que le CE en est responsable. Il est temps que chacun prenne ses responsabilités. Ainsi, si la Direction ne met pas la main à la poche, nous allons rester dans la même situation pendant plusieurs années. Il faut savoir que le CE avait demandé à la Direction, lors du projet du Marignane Development Center, d'intégrer un nouveau restaurant. La réponse a été négative. Dans un second temps, le CE a proposé à la Direction un agrandissement du restaurant A11. La 2^{ème} réponse a également été négative.

Il faut savoir que normalement la Direction prend à son compte le gros œuvre et que le CE prend en charge les aménagements intérieurs des salles et des cuisines.

Le CE est donc prêt mais la Direction n'a qu'un mot à la bouche : «économie». Mais cela se fait au détriment des ses salariés et de leur bien-être.

DOUBLE PRÉVOYANCE

La modification de la législation sur la prévoyance a deux impacts :

Le premier, vous le connaissez déjà, introduit la fiscalisation sur le revenu de la part de cotisation employeur (partie Frais de Santé seulement).

Le second provient d'un décret statuant que lorsque deux conjoints sont respectivement couverts par un régime obligatoire de prévoyance et ce, pour le même risque (maladie), l'un des deux peut bénéficier d'une dispense d'adhésion.

Autrement dit, un couple ne cotiserait plus qu'une fois au lieu de deux.

Le décret prévoit, d'autre part, que cela n'est possible que si la législation en interne de l'entreprise le prévoit.

Or, aujourd'hui, l'accord de groupe Airbus Group (ex EADS) ne prévoit pas cette possibilité de dispense.

La CFE-CGC, avant de s'engager dans une éventuelle renégociation de cet accord, veut connaître :

- L'impact budgétaire sur les régimes que pourrait causer la dispense de cotisation d'un nombre sans doute important de salariés.
- Le dernier état financier du régime « petit risque » (maladie).

Ces informations seront disponibles en juin 2014, lors de la tenue des commissions paritaires de suivi qui clôtureront les comptes 2013 de l'IPECA.

Alors, la CFE-CGC prendra sa décision. Car si l'impact financier de ce décret était important et devait mener à un déséquilibre financier des régimes, la CFE-CGC ne connaît pas 36 manières de rétablir les équilibres. **Au choix :**

- Faire des économies structurelles sur les dépenses en s'assurant d'avoir les prix les plus étudiés (optique et dentaire en particulier) et en maîtrisant mieux les frais de gestion .
- Augmenter les cotisations.
- Diminuer les prestations.

Ou un « medley des trois ».

A suivre....

DU CÔTÉ DES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

Le 26 février, vos élus CFE-CGC ont participé à la Réunion Mensuelle des Délégués du Personnel .

La principale question portait (encore...) sur l'application de l'accord ACCES.

Vos représentants CFE-CGC sont intervenus afin que soit respectée la recommandation concernant la gestion des réunions. A savoir, pas de réunion avant 8h30 et après 18h30. Pas de réunion durant la plage « déjeuner ».

En effet, une certaine dérive dans la gestion des créneaux horaires de réunion se faisait ressentir dans certains secteurs (voir courrier CFE-CGC daté du 25 février 2014).

Cette recommandation est contractuelle dans la mesure où elle est partie intégrante de l'accord ACCES (au chapitre des équilibres vie privée/vie professionnelle).

La Direction s'est engagée à faire respecter cette recommandation via l'ensemble des acteurs concernés et, en particulier, les HRBP.

D'autres questions ont été posées sur l'intégration des heures effectuées au sein du CETC dans le contingent d'heures excédentaires. **Ces dernières sont bien dans le contingent mais ne rentrent pas dans les 175h car elles sont majorées à 35%.**

QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

L'accord ACCES prévoit un certain nombre de thèmes liés à la qualité de vie au travail. A ce titre, cet accord jette les bases (mais seulement les bases) de discussions et négociations que la CFE-CGC voudrait lancer sur ce sujet.

Un accord national interprofessionnel (ANI) a été signé pour 3 ans en juin 2013 par la CFE-CGC, la CFDT et la CFTC.

Encore fallait-il que les dirigeants d'entreprise, en particulier les nôtres, veuillent se lancer.

Frileux, nos dirigeants devant un tel sujet !

Depuis, la loi sur la formation professionnelle, l'emploi et la démocratie sociale (adoptée fin février 2014) a rendu la négociation sur la qualité de vie au travail obligatoire et ce, de manière annuelle.

Cette loi prévoit la possibilité de regrouper dans une négociation unique « qualité de vie au travail » tout ou partie des négociations obligatoires prévues au Code du Travail :

- **Egalité professionnelle.**
- **Durée du travail, temps partiel.**
- **Régime de prévoyance et de maladie.**
- **Travailleurs handicapés.**
- **Mobilité professionnelle et géographique.**
- **Pénibilité.**

La négociation annuelle obligatoire sur les salaires reste à part.

Le texte de loi reprend également une proposition des partenaires sociaux signataires de l'ANI : **Intégrer la qualité de vie au travail.**

Il s'agit d'une expérimentation. La mesure est applicable jusqu'au 31 décembre 2015. Les accords signés seront valides trois ans.

Tous les thèmes listés ci-dessus font déjà l'objet d'un accord en cours à Airbus Group et donc Airbus Helicopters.

Mais pas la qualité de vie au travail ni la pénibilité !

Les risques psychosociaux explosent, l'épuisement professionnel en particulier. Il faut retrouver des moyens de préserver la santé des salariés pour éviter qu'ils soient en danger dans l'entreprise. **Cela doit passer par un dialogue social constructif qui s'attache à la qualité de vie au travail.**

La CFE-CGC fait le lien entre travail et qualité de vie au travail, santé physique et mentale des salariés et efficacité, innovation et performance des entreprises.

Ces sujets doivent être travaillés comme s'il s'agissait d'un investissement dans une logique gagnant-gagnant.

La CFE-CGC réalise un baromètre « stress, conditions de travail et qualité de vie au travail » *consultable* :

- *sur notre blog « lien baromètre stress » :* www.cfe-cgc-airbushelicopters.com
- *sur notre page Facebook :* [Cfe-Cgc Airbus Helicopters](#)

La population qui se dit stressée augmente. Trois sources de pression prédominent :

- L'interruption permanente.
- L'ignorance de la stratégie d'entreprise.
- La gestion de l'attente croissante des clients.

La CFE-CGC milite pour la reconnaissance des maladies liées aux RPS en tant que maladies professionnelles. Si le stress est difficilement caractérisable, l'épuisement professionnel l'est d'un point de vue médical.

L'accord national interprofessionnel prévoit donc des dispositions (entre autre la limitation de l'usage des « nouvelles techniques de communication », la qualité des relations sociales, etc.)

A quand la négociation sur la qualité de vie au travail à Airbus Group et Airbus Helicopters ?

RÉORGANISATIONS ED/ET , EF

Lors de la consultation du CHSCT du 24 janvier 2014, sur les réorganisations EF et ET/ED, la CFE-CGC avait assujéti ses avis à un certain nombre de conditions. Nous exigeons entre autre :

- Un retour détaillé sur les différents « workshop » organisés dans les secteurs.
- Un suivi au cas par cas de tous ceux dont le poste était supprimé.

Lors du CHSCT extraordinaire du 6 mars 2014, la Direction nous a présenté le retour des groupes de travail avec une identification précise des éléments source de risques psychosociaux. Elle nous a également assuré du repositionnement de la totalité des salariés dont le poste avait été supprimé.

Nous ne sommes qu'au début de la mise en place de ces nouvelles organisations (opérationnelles depuis le 1^{er} mars), mais la CFE-CGC veillera à ce qu'il n'y ait pas de dérive. Les conditions de travail des salariés concernés doivent rester une priorité, car **une organisation n'est rien sans des femmes et des hommes pour la faire fonctionner.**

EMPLOIS D'ÉTÉ 2014

La CFE-CGC a écrit à la Direction le 25 février pour demander la poursuite des emplois d'été pour cette année encore.

Cette mesure est fortement appréciée par l'ensemble des salariés.

Cette politique aura pour effet de renforcer la politique d'appartenance à la nouvelle entité Airbus Helicopters.

Pour être efficiente, l'inscription des emplois d'été ne doit pas commencer au mois de mai ou juin pour débiter le mois de juillet comme cela est le cas lorsqu'elle est liée à la politique salariale.

Mais surtout, la politique d'emplois d'été n'a rien à faire dans les NAO* et doit être dissociée de celles-ci par principe.

*Négociation Annuelle Obligatoire.

WORK OU NETWORK ?

Un salarié cadre en fin de détachement à l'étranger, de passage à l'usine, à quelques semaines de son retour d'expatriation, s'est entendu répondre par son HRBP : « *Je n'ai rien à vous proposer, il faut que vous vous cherchiez un poste ... activez votre réseau* » **ou comment une expérience réussie à l'étranger permet d'évoluer dans l'entreprise...**

Est-on dans la même entreprise que celle qui prône la mobilité à l'international ?

ACHARNEMENT ? AVEUGLEMENT ?

En décembre 2012, la CFDT a déposé une requête en annulation de la désignation des membres CFE-CGC (et FO) au Comité Européen d'Airbus Helicopters.

1. Le 25 juin 2013, la CFDT était déboutée de ses demandes par le Tribunal d'instance de Martigues.
2. La CFDT faisait appel de cette décision.
3. Le 13 février 2014, la Cour d'appel d'Aix en Provence déboute la CFDT en la condamnant aux dépens .

La CFE-CGC gardera sa délégation au Comité Européen d'Airbus Helicopters, à savoir : Christian Riva, Jacques Rosse et Ludovic Andrevon.

Bilan : Beaucoup de temps et d'argent perdus.

La CFDT se trompe de cible en attaquant les intérêts français dans les Comités Européens.

La CFDT se trompe de cible en attaquant les autres organisations syndicales plutôt que la Direction.

Pour la CFE-CGC, la seule vision qui prévaut est celle de la défense des intérêts des salariés.

Prime variable des cadres 1 à 3B

La CFE-CGC a demandé à la Direction de procéder à une déclinaison transparente de la nouvelle méthodologie utilisée pour déterminer le montant de la prime variable des cadres 1 à 3B.

Cette procédure, qui consiste à passer d'un système piloté par *le budget* à un système piloté par *la performance (mais par le budget de 12% quand même...)* a été discutée lors de la négociation de l'accord ACCES.

Une grille de correspondance atteinte des objectifs/pourcentage de prime avait été produite.

Plus que le montant lui-même, c'est la cohérence du versement de la prime ainsi que les raisons parfois évoquées pour son montant qui tuent l'engagement des salariés.

Le nouveau système y remédiera-t-il ? Encore faut-il qu'il soit totalement transparent. Les résultats seront mesurés dès le 30 juin 2014 !

Dans tous les cas, ce système est encore loin de l'attente des salariés. Si la Direction veut vraiment récompenser la performance de ses cadres 1 à 3B, alors la notion de budget doit être abandonnée !

**REJOIGNEZ-NOUS SUR FACEBOOK
ET "LIKEZ" LA PAGE**

Cfe-Cgc Airbus Helicopters

WARNING ! GESTION DES TEMPS

Nous vous rappelons qu'à la date du **31 mars 2014**, vous devrez avoir récupéré ou avoir opéré vos placements des reliquats de congés principaux, congés d'ancienneté, excédents des jours RTT, et autres excédents flexibles de l'exercice 2013 vers vos CET « autres droits, 5^{ème} semaine de congés principaux ou congé fin de carrière ».

Vous trouverez au verso, la synthèse de toutes les possibilités qui vous sont offertes.

En complément, nous vous rappelons que :

- La date limite d'arbitrage des jours liés à **ACCES (Cadre)** est fixée au **15/03/2014**.
- La date limite d'arbitrage concernant la **RESERVE SPECIALE (Cadre et Non Cadre)** est fixée au **31/03/2014**.

Pour toutes questions sur ces sujets, rapprochez-vous de vos élus CFE-CGC.

SYNTHESE GESTION DES TEMPS / RELIQUATS 2013

<u>NON CADRE</u>	RECUPERATION SOUMISE A AUTORISATION avant le 28/02/2014	PLACEMENT d'office sur CET FIN DE CARRIERE après le 28/02/2014	RECUPERATION SOUMISE A AUTORISATION avant le 31/03/2014	PLACEMENT CET AUTRES DROITS avant le 31/03/2014	PLACEMENT CET FIN DE CARRIERE avant le 31/03/2014	PLACEMENT CET 5ème SEMAINE DE CONGES avant le 31/03/2014	Si non récupérés ou non placés, PERDUS après le 31/03/2014	Si non arbitrés au CET au 31/03/2014 RECUPERATION DES DROITS avant le 28/02/2015	REPOS OBLIGATOIRE SPECIFIQUE EN TEMPS avant le 28/02/2015	PLACEMENT d'office sur CET FIN DE CARRIERE après le 28/02/2015
EXCEDENT FLEXIBLE FIN D'ANNEE Année N-1 "2013"				✓	✓		✓			
CONGES PRINCIPAUX RESTANTS Année N-1 "2013 "			✓			✓ 5 jours MAXI	✓			
CONGES SUPPLEMENTAIRES RESTANTS Année N-1 "2013"			✓ TTE *	✓	✓		✓			
RELIQUAT Repos Compensateur Legal "Solde repos compensateur 2012"	✓ TTE *	✓								
REPOS COMPENSATEUR LEGAL "HS de 2013 majorées à 25%"			✓ TTE *	✓				✓ TTE *		✓
RELIQUAT REPOS OBLIGATOIRE SPECIFIQUE " lié aux HS au-dela de 175 heures de 2012 "	✓ TTE *									
REPOS OBLIGATOIRE SPECIFIQUE " lié aux HS au-dela de 175 heures de 2013 "									✓ TTE *	

* TTE = Temps de travail effectif

<u>CADRE</u>	RECUPERATION SOUMISE A AUTORISATION AVANT le 31/03/2014	PLACEMENT CET AUTRES DROITS avant le 31/03/2014	PLACEMENT CET FIN DE CARRIERE avant le 31/03/2014	PLACEMENT CET 5ème SEMAINE DE CONGES avant le 31/03/2014	Si non récupérés ou non placés, PERDUS après le 31/03/2014
CONGES PRINCIPAUX RESTANTS Année N-1 " 2013 "	✓			✓ 5 jours MAXI	✓
CONGES SUPPLEMENTAIRES RESTANTS Année N-1 " 2013 "	✓	✓	✓		✓
REPORT RTT Année N-1 " 2013 "	✓	✓ 20 jours MAXI			✓

Rappel:

Un plafond de 30 jours limite
l'alimentation du
CET sous-comptes
"autres droits" et "5ème semaine
de congés payés"

Un deuxième plafond de 14 mois
limite l'alimentation du
CET sous-compte
"fin de carrière"