



**ACCORD SUR  
LA MISE EN ŒUVRE D'UN COMPTE ÉPARGNE TEMPS AU SEIN  
DE LA CAISSE D'ÉPARGNE AQUITAINE POITOU-CHARENTES**

**ENTRE LES SOUSSIGNES :**

- La Caisse d'Épargne Aquitaine Poitou-Charentes, dont le siège social est situé à Bordeaux Cedex (33076), 61, rue du Château d'Eau,  
Représentée par Monsieur Serge DERICK, en sa qualité de Membre du Directoire en charge du Pôle Ressources,

***D'une part,***

**ET :**

- Les représentants des Organisations Syndicales Représentatives, au sens de l'article L.423-2 du Code du Travail,

***D'autre part,***

**Il a été conclu le présent accord :**

MD

## **Sommaire**

### **Préambule**

### **Article 1 Ouverture et tenue du compte**

### **Article 2 Alimentation du compte**

### **Article 3 Abondement de l'employeur**

### **Article 4 Utilisation du compte épargne temps**

### **Article 5 Indemnisation du compte épargne temps**

### **Article 6 Statut du salarié en congé**

### **Article 7 Gestion du compte épargne temps**

### **Article 8 Cessation du compte épargne temps**

### **Article 9 Substitution**

### **Article 10 Révision - dénonciation**

### **Article 11 Mise en œuvre de l'accord**

### **Article 12 Publicité et dépôt de l'accord**

8

MD

## **PREAMBULE**

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'élaboration du socle social de la nouvelle Caisse d'Épargne issue de la fusion des Caisses d'Épargne Aquitaine Nord, Pays de l'Adour et Poitou-Charentes, et vise à mettre en place un compte épargne temps au sein de la nouvelle entité, ci-après dénommée Caisse d'Épargne Aquitaine Poitou-Charentes (CEAPC).

La finalité de cet accord est de permettre au salarié d'améliorer sa qualité de vie par une plus grande souplesse dans la détermination de ses temps libres, en indemnisant en totalité ou en partie un congé de longue durée, un aménagement particulier de temps de travail ou en bénéficiant d'une rémunération en contrepartie des périodes de repos ou de congés non pris.

**En conséquence, il est convenu ce qui suit :**

### **Article 1. OUVERTURE ET TENUE DU COMPTE**

Tout salarié, titulaire d'un contrat à durée indéterminée, ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise peut ouvrir un compte. Cette ouverture résulte d'une démarche strictement volontaire du salarié.

Les salariés intéressés doivent formuler une demande écrite d'ouverture de compte à la Direction des Ressources Humaines.

Le compte est tenu par l'employeur, il communique chaque année au salarié l'état de son compte.

### **Article 2. ALIMENTATION DU COMPTE**

Le compte peut être alimenté par les éléments suivants :

- le report de jours de congés au-delà de la quatrième semaine de congés payés,
- le report de tout ou partie des jours RTT à l'initiative du salarié,
- tout ou partie du repos compensateur de remplacement et obligatoire lié aux heures supplémentaires,

La conversion du repos compensateur en jour s'apprécie conformément à la durée hebdomadaire légale de travail sur une base de 5 jours.

MD

Le salarié souhaitant alimenter son compte épargne temps doit informer la DRH par écrit avant le 30 novembre de la nature et du nombre de jours de repos épargné.

L'alimentation du Compte Epargne Temps est limitée à 15 jours par exercice.

### **Article 3. ABONDEMENT DE L'EMPLOYEUR**

La Caisse d'Epargne Aquitaine Poitou-Charentes abonde le CET de 25% des apports lorsque les congés sont pris dans le cadre d'un congé pour création/reprise d'entreprise, dans le cadre d'une cessation partielle ou totale d'activité de fin de carrière et dans le cadre d'un congé à caractère « solidaire » au bénéfice de publics défavorisés.

### **Article 4. UTILISATION DU COMPTE EPARGNE**

La demande d'utilisation du CET doit être effectuée par lettre recommandée ou remise en main propre.

#### **Article 4.1 Indemnisation de tout ou partie d'un congé**

L'autorisation d'utilisation du CET est automatique, sous réserve d'un délai de prévenance de trois mois. Ce délai pourra être raccourci si les contraintes de l'entreprise le permettent.

Le CET permet d'indemniser en tout ou partie :

- le congé pour convenance personnelle, d'une durée minimale de deux semaines, financé en totalité par l'utilisation du CET. Ce congé pourra être accolé à toutes autres absences.
- la cessation progressive ou totale d'activité des salariés âgés de plus de 50 ans
- le congé pour création d'entreprise (article L122-32-12 du code du travail)
- le congé sabbatique (article L122-32-17 du code du travail)
- le temps de formation effectué en dehors du temps de travail effectif
- le congé à vocation solidaire au bénéfice de publics défavorisés

L'utilisation des jours épargnés sur le CET ouvre droit à congés payés.

#### **Article 4.2 Rémunération**

Le CET peut être utilisé pour compléter sa rémunération.

Cette conversion en numéraire s'effectue dans la limite de 15 jours annuels.

Sont convertibles sous forme de complément de rémunération :

- les jours de congés au-delà de la cinquième semaine de congés payés,
- tout ou partie des jours de RTT à l'initiative du salarié

MD



- tout ou partie du repos compensateur de remplacement et obligatoire lié aux heures supplémentaires

La rémunération intervient au plus tard à l'occasion de la paye du mois suivant la demande, selon les modalités de conversion prévues à l'article 5 du présent accord.

## **Article 5. INDEMNISATION DU COMPTE EPARGNE TEMPS**

Les jours de congés, que le salarié a accumulés sur le CET, sont indemnisés ou transférés en rémunération en fonction du taux de salaire journalier du salarié, en vigueur au moment :

- de l'utilisation des congés dans le cadre de l'article 4.1
- de la demande dans le cadre de l'article 4.2

Taux de salaire journalier =  $\frac{\text{salaire de base mensuel du collaborateur}}{\text{nombre de jours moyen travaillé dans le mois}}$

L'indemnité prévue aux articles 4.1 et 4.2 du présent accord est soumise au régime fiscal et social dans les conditions du droit commun des salaires.

Les modalités des articles 4.2 sont applicables aux jours épargnés à la date d'application de l'accord dans le respect des limites légales.

## **Article 6. STATUT DU SALARIE EN CONGE**

### **Article 6.1 Situation du salarié pendant le congé**

#### **6.1.1 Suspension du contrat de travail**

Le contrat de travail du salarié n'est pas rompu mais suspendu. A ce titre, il doit être pris en compte dans les effectifs et continue à être électeur aux élections représentatives.

La période de congé correspondant aux jours réellement épargnés par le salarié, hors abondement de l'entreprise, est assimilée à du temps de travail effectif pour le calcul de l'intéressement.

#### **6.1.2 Couverture sociale**

Le salarié en congé continue de bénéficier des couvertures offertes par la MNCE et la CGP.

### **Article 6.2 Retour anticipé du salarié**

Le salarié pourra réintégrer l'Entreprise de façon anticipée pour des raisons exceptionnelles en rapport avec la nature du congé, ou du fait d'événements d'ordre personnel ou familial, dans un délai de 15 jours calendaires après réception de sa demande effectuée par lettre recommandée.

 SM

Les jours non consommés seront réaffectés au CET.

### **Article 6.3 A l'issue du congé**

A son retour, le salarié sera réintégré dans l'emploi et au poste de travail qui était le sien avant son départ, ou, en cas d'impossibilité, du fait d'une durée de l'absence supérieure à six mois, dans un emploi de classification équivalente, avec la rémunération qui était la sienne avant son départ, revalorisée le cas échéant des augmentations générales qui seraient intervenues entre temps. En cas de changement de poste, l'entreprise tiendra compte autant que possible de la situation personnelle du salarié.

L'utilisation de congés pour événements familiaux entraîne le report de la date de retour du salarié.

### **Article 7. GESTION DU COMPTE-EPARGNE TEMPS**

L'employeur doit faire mentionner sur le bulletin de paie :

- le nom du congé indemnisé
- les droits utilisés au titre du mois considéré
- le montant de l'indemnité correspondante

### **Article 8 . CESSATION DU COMPTE EPARGNE-TEMPS**

#### **Article 8.1 Rupture du contrat de travail**

En cas de rupture du contrat de travail, le salarié perçoit une indemnité compensatrice d'un montant correspondant aux droits acquis dans le cadre du CET.

L'indemnité est égale au produit du nombre de jours inscrits au CET par le taux du salaire journalier du salarié, en vigueur au moment de la rupture du contrat.

#### **Article 8.2 Déblocage du compte épargne temps**

Le salarié peut débloquent son CET dans les mêmes cas que ceux qui autorisent le déblocage anticipé des droits au titre du régime légal de participation prévus à l'article R 442-17 du code du travail, ainsi que dans le cas de perte d'emploi du conjoint.

La renonciation est notifiée par un courrier recommandé ou remis en main propre à l'employeur, avec un délai de prévenance de trois mois.

MD

### **Article 8.3 Modification de la situation juridique de l'employeur visée à l'article L122-12 du code du travail**

La transmission du CET est automatique dans le cas de modification de la situation juridique de l'employeur visée par l'article L 122-12 du code du travail.

### **Article 8.4 Mutation dans le groupe Caisses d'Epargne**

En cas de mobilité dans une autre entreprise du Groupe ou dans une filiale, la DRH de la Caisse d'Epargne Aquitaine Poitou-Charentes contactera l'entreprise d'accueil pour examiner avec celle-ci la possibilité de prendre en compte, pour les salariés qui le souhaitent, le crédit inscrit au CET.

### **Article 9. SUBSTITUTION**

Comme mentionné en préambule, le présent accord a vocation à mettre en place un compte épargne temps dans un cadre social propre à la CEAPC, tenant compte des nouveaux enjeux inhérents à son territoire et à sa politique de développement.

A ce titre, il a vocation à se substituer à l'ensemble des accords d'entreprise, usages et mesures unilatérales jusqu'alors en vigueur au sein de chacune des trois Caisses ayant fusionné traitant des mêmes sujets.

A compter de sa date d'entrée en vigueur, il se substitue notamment, dans le cadre de l'application des dispositions de l'article L. 132-8 du Code du travail,  
- à l'accord d'entreprise du 6 décembre 2002 et ses avenants relatifs à la mise en place d'un compte épargne temps qui avait été conclu au sein de la CEPA.

- à l'accord du 27 avril 2001 et son avenant du 25 décembre 2006 sur la mise en œuvre d'un compte épargne temps qui avaient été conclu au sein de la CEAN.

Les droits acquis au sein des différentes entités seront transférés dans le compte épargne temps mis en œuvre par le présent accord.

Les jours, qui ont été placés par les salariés de l'ex-CEAN dans leur ancien compte épargne temps jusqu'au 31 octobre 2008, se verront maintenir un abondement de 50 % dans le cadre d'un congé organisant une cessation partielle ou totale d'activité de fin de carrière.

M



## **Article 10. REVISION-DENONCIATION**

### **Article 10.1. Révision**

Le présent accord peut faire l'objet de révisions dans le cadre de l'article L. 132-7 du Code du travail.

### **Article 10.2. Dénonciation**

Le présent accord peut être dénoncé par les parties signataires. La dénonciation doit être notifiée, par son auteur, aux autres signataires de l'accord. Elle doit donner lieu à dépôt, conformément à l'article L. 132-10 du Code du travail. La date du dépôt de la dénonciation, auprès de la Direction Départementale du Travail, de la Formation professionnelle et de l'Emploi de la Gironde fait partir le délai de préavis, dont la durée est fixée à trois mois.

## **Article 11. MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

La date d'entrée en vigueur du présent avenant est fixée au 31 octobre 2008.

## **Article 12. PUBLICITE ET DEPOT DE L'ACCORD**

Le présent accord sera adressé, à la diligence de la Caisse d'Epargne Aquitaine Poitou-Charentes, à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Gironde et au secrétariat – greffe du conseil des prud'hommes de Bordeaux.

Fait à Bordeaux

Le 26 mars 2008

en 12 exemplaires.




Pour la CEAPC, Représentée par Monsieur Serge DERICK



Pour les organisations syndicales

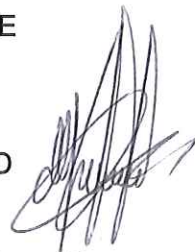
➤ L'organisation syndicale CFTD, Représentée par Monsieur Frantz MAILLOT



➤ L'organisation syndicale CFTC, Représentée par Monsieur Henri BRUN

➤ L'organisation syndicale CGT, Représentée par Monsieur Guy LALANNE

➤ L'organisation syndicale F0, Représentée par Monsieur Marc GRENAUD

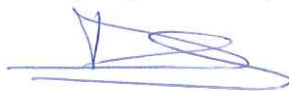


➤ L'organisation syndicale RSP CEAPC, Représentée par Monsieur Bruno FACHAUX

➤ L'organisation syndicale SAGACE, Représentée par Monsieur Jean-François BERGEZ CASALOU (*Sous les plus expresses réserves sur la représentativité du syndicat qui vous a mandaté et, dans l'attente de la décision du tribunal d'Instance dont on ne peut préjuger*).



➤ L'organisation syndicale SNE-CGC, Représentée par Monsieur Michel DRONNE



➤ L'organisation syndicale SUD, Représentée par Monsieur Patrick JOUANOT

➤ L'organisation syndicale SU-UNSA, Représentée par Madame Nathalie HURTAUD