

ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF AU COMPTE EPARGNE TEMPS (CET) ET A LA GESTION DES ABSENCES LIEE A LA CRISE COVID-19

Entre les soussignés :

La **Caisse d'Epargne Normandie** (ci-après « CEN ») dont le siège social est situé 151, rue d'Uelzen – 76230 BOIS GUILLAUME, représentée par Madame Maryse VEPIERRE, Mandataire en charge du Pôle Ressources

D'une part,

Et les Organisations Syndicales Représentatives:

La **CFDT** (Confédération Française Démocratique du Travail) représentée par : Christophe COWLEY

Le **SNE CGC** (Syndicat National de l'Encadrement – Confédération Générale des Cadres) représenté par : Laurent DAILLY

Le **Syndicat Unifié / UNSA** représenté par : Gérald ERROT

D'autre part.

Il a été convenu ce qui suit

 DS
CC

 DS
LD

 DS
GE

 DS
MV

SOMMAIRE

Sommaire	2
Préambule	3
1. Impacts de la crise COVID-19 et mesures de gestion des congés.....	3
2. Salariés bénéficiaires	5
3. Ouverture et tenue de compte	5
4. Alimentation du compte	6
4.1. Alimentation du compte en jours	6
4.2. Alimentation du compte par des éléments de salaire	6
4.3. Conversion en temps de repos des éléments de salaire placés sur le compte épargne temps	7
4.4. Abondement par l'employeur	7
4.5. Plafond	7
5. Utilisation du compte pour rémunérer un congé	7
5.1. Nature des congés pouvant être pris	7
5.2. Délai et procédure d'utilisation du CET	8
5.3. Rémunération du congé	9
6. Utilisation du compte pour bénéficier d'une rémunération complémentaire	9
7. Rupture du contrat de travail.....	10
8. Gestion et Garantie des droits acquis sur le compte épargne-temps	10
9. Substitution	10
10. Durée de l'accord et révision	10
11. Dépôt et publicité	11



PREAMBULE

Par le biais de l'accord d'entreprise relatif au compte épargne temps (CET) du 8 janvier 2019, les parties ont souhaité renouveler les modalités de la gestion des comptes épargne temps mises en place au sein de la CEN et en faciliter l'alimentation. En effet, certains salariés pourraient être intéressés par ces modalités et par les perspectives offertes par la loi en fonction de leurs situations personnelles et d'évènements survenant dans leur vie privée.

Le compte épargne-temps permet au salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie des périodes de congé ou de repos non prises.

Dans un contexte habituel, ce compte épargne-temps a pour objectifs principaux de :

- reporter des jours de repos dans le cadre d'un projet personnel ou d'une situation de vie particulière,
- remplacer des jours de repos par une rémunération.

L'adhésion au CET et son alimentation sont une démarche strictement volontaire, à l'initiative exclusive du salarié.

La gestion des comptes épargne temps est assurée par la CEN.

Dans le cadre de la crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid -19, les parties se sont réunies afin de partager les impacts de cette crise pour l'entreprise, les clients, et les salariés. Elles ont ainsi jugé nécessaire d'organiser l'activité et la gestion des absences pour congés et jours de repos des salariés de la Caisse, à la fois dans la période de confinement et en vue de la reprise d'activité post crise.

L'utilisation du compte épargne temps est apparue comme un des dispositifs permettant la gestion de ces absences.

C'est dans ce contexte qu'a été négocié et conclu le présent accord qui vient en substitution de l'accord sur le CET du 8 janvier 2019.

1. IMPACTS DE LA CRISE COVID-19 ET MESURES DE GESTION DES CONGES

La pandémie du virus Covid -19 et la période de confinement qui a dû être mise en place impactent directement et fortement l'activité de l'entreprise et de ses clients.

De nouvelles organisations du travail ont été mises en place pour assurer à la fois la protection des collaborateurs et la continuité du service à la clientèle, notamment le télétravail, l'adaptation des horaires, l'ouverture de nos agences à distance, ...

Pendant toute la durée de la crise, les niveaux de charge de travail et d'effectifs sont très variables selon les fonctions de l'entreprise. Ainsi, selon les besoins, certains services doivent recourir aux renforts d'autres directions alors que d'autres services ou agences peuvent supporter un niveau d'absentéisme plus important et notamment la prise de congés.

La fin de la période de confinement nécessitera quant à elle une mobilisation forte et complète de tous les collaborateurs afin de traiter les demandes que les clients auront laissées en instance, répondre aux nouveaux besoins, et engager les projets et les actions de développement essentielles pour sauvegarder les résultats de l'entreprise sur 2020 et les années à venir.

Ainsi, les salariés de la CEN ne pourront pas solder et poser leurs différents congés et jours de repos 2020 de façon habituelle.

Jusqu'à fin mai et durant toute la période de confinement, le délai de prévenance pour validation des congés pourra être réduit jusqu'à une semaine.

1.1. Modalités de prise du solde de congés payés acquis au titre de la période de juin 2018 - mai 2019

Les soldes de congés (dit CP2) doivent obligatoirement être utilisés par les collaborateurs d'ici la fin du mois de mai 2020. A défaut ces congés payés sont perdus.

Afin d'éviter une demande massive de prise de congés sur une même période qui ne pourrait être satisfaite ainsi que la perte des droits à congés, les parties conviennent de la mise en place des principes suivants :

- La prise de congés est favorisée pendant la période de confinement, estimée au mois d'avril à la date de signature du présent accord
- Les congés déjà posés pendant la période de confinement (estimée à avril) ne peuvent pas être annulés
- Les collaborateurs dont les soldes de congés à fin mars sont positifs sont invités à poser le maximum de jours avant la fin du mois d'avril. Les collaborateurs dont le solde de congés est supérieur à 5 jours sont notamment invités à poser des jours au-delà de ce solde de 5 jours. Les jours non posés seront affectés au CET.

Les collaborateurs concernés par un arrêt de travail (pour garde d'enfant ou personne à risque) sont également invités, dans toute la mesure du possible, à poser des jours sur le mois d'avril, notamment lorsque leur solde de congés est supérieur à 5 jours.

En cas de solde de congés positifs au 30 avril 2020, les jours de congés non pris devront être affectés au compte épargne temps afin d'aboutir à une absence de solde de congés pour chaque collaborateur à l'issue de la période de confinement.

Les congés payés posés (validés ou non) en mai sont à repositionner sur le mois d'avril ou à affecter dans le CET. Toutefois, en fonction du niveau de reprise de l'activité en mai, certains congés pourraient être accordés, notamment pour les personnes qui auront été présentes à leur poste de travail et fortement sollicitées, compte tenu de leur charge d'activité, pendant toute la période de crise.

Les situations individuelles qui nécessiteraient de déroger à ces principes telles que la nécessité impérative de présence relative à la crise sanitaire en cours, un événement personnel exceptionnel...seront étudiés au cas par cas et donneront lieu à une validation de la DRH après avis de la hiérarchie.

1.2. Les autres droits à congés

A la date de reprise après le confinement estimée à début mai à la date de signature du présent accord mais qui pourrait intervenir plus tardivement, les parties conviennent que l'entreprise aura besoin d'un maximum de collaborateurs en activité afin d'éviter des surcharges de travail et des dysfonctionnements au sein des équipes.

Ainsi, les autres droits à congés donneront lieu à une planification prévisionnelle au niveau de l'entreprise et au sein de chaque direction en fonction de périodes d'activité pré définies sur l'année 2020.

Ces périodes de l'année 2020 dépendront de la date de reprise et des éventuelles mesures qui pourraient être prises par le gouvernement.

La Direction s'engage à porter une attention particulière aux personnes qui auront été présentes à leur poste de travail et fortement sollicitées, compte tenu de leur charge d'activité, pendant toute la période de crise, afin qu'elles puissent notamment être prioritaires sur la prise de congé.

1.3. Les conventions forfait jours

De la même manière, pour les collaborateurs bénéficiant d'une convention forfait jours,

- La prise de congés et jours de repos est favorisée pendant la période de confinement estimée au mois d'avril à la date de signature du présent accord
- Les congés ou jours de repos déjà posés pendant la période de confinement (estimée à avril) ne peuvent pas être annulés
- Les collaborateurs qui n'auraient pas posés au 30 avril 2020 au moins 10 jours de congés ou de repos pour les forfaits à 208 jours, ou 5 jours de congés ou de repos pour les forfaits à 215 jours, sont invités à les poser d'ici la fin avril ou les affecter sur le CET.

Les collaborateurs au forfait jours concernés par un arrêt de travail (pour garde d'enfant ou personne à risque) sont également invités, dans toute la mesure du possible, à poser des jours sur le mois d'avril, lorsqu'ils n'ont pas posé, au 30 avril 2020, au moins 10 jours de congés ou de repos pour les forfaits à 208 jours, ou 5 jours de congés ou de repos pour les forfaits à 215 jours.

Les congés payés et jours de repos posés (validés ou non) en mai sont à repositionner sur le mois d'avril ou à affecter dans le CET. Toutefois, en fonction du niveau de reprise de l'activité en mai, certains congés pourraient être accordés, notamment pour les personnes qui auront été présentes à leur poste de travail et fortement sollicitées, compte tenu de leur charge d'activité, pendant toute la période de crise.

A l'issue de la période de confinement, le solde de jours de repos sera planifié en fonction des possibilités de prise sur l'année 2020

En l'absence de possibilité de prise sur 2020, le solde sera affecté au compte épargne temps.

Les situations individuelles qui nécessiteraient de déroger à ces principes telles que la nécessité impérieuse de présence relative à la crise sanitaire en cours, un évènement personnel exceptionnel...seront étudiés au cas par cas et donneront lieu à une validation de la DRH après avis de la hiérarchie.

2. SALARIES BENEFICIAIRES

Tout salarié de la CEN peut ouvrir un compte épargne temps sans condition d'ancienneté.

3. OUVERTURE ET TENUE DE COMPTE

L'ouverture d'un compte et son alimentation relèvent de l'initiative exclusive du salarié par le biais du système d'information en vigueur au sein de l'Entreprise.

Les salariés intéressés en feront la demande via le système et la procédure en vigueur au sein de l'Entreprise auprès de la direction des ressources humaines, en précisant les modes d'alimentation du compte.

Pour l'année 2020, compte tenu du contexte, une procédure spécifique sera mise en place par la DRH d'ici fin avril afin de faciliter l'ouverture du compte épargne temps et son utilisation telle que prévue dans le présent accord.



4. ALIMENTATION DU COMPTE

Chaque salarié aura la possibilité d'alimenter le compte épargne-temps par des jours de repos et/ou des éléments de salaire dont la liste est fixée ci-après.

L'alimentation du CET en jours de repos ou éléments de salaire définis ci-dessous ne doit pas excéder 20 jours ouvrés par an.

A titre exceptionnel, pour l'année 2020, compte tenu du contexte, ce plafond de 20 jours ouvrés par an est supprimé.

La comptabilité du CET est tenue exclusivement en temps.

4.1. Alimentation du compte en jours

Tout salarié peut décider de porter sur son compte 16 jours ouvrés maximum par an :

- 5 jours ouvrés de congés payés (il ne peut s'agir que de la cinquième semaine et des jours de congés conventionnels excédant les cinq semaines de congés légaux) ;
- 4 jours flottants (dans la limite du nombre de jours flottants à la disposition des salariés l'année d'alimentation du CET);
- 3 jours de congé d'ancienneté (dans la limite des droits acquis);
- 4 jours de repos accordés dans le cadre d'un forfait jours (hors CP, congé d'ancienneté et jours flottants).

La totalité des jours de repos alimentant le CET ne doit pas excéder 20 jours ouvrés par an (y compris les éventuels éléments de salaire définis à l'article 4.2).

A titre exceptionnel, pour l'année 2020, compte tenu du contexte, tout salarié peut décider de porter sur son compte épargne temps, sans limite du nombre de jours :

- Le solde des congés non pris à l'issue de la période de confinement
- 5 jours ouvrés sur les nouveaux droits à congés payés (il ne peut s'agir que de la cinquième semaine et des jours de congés conventionnels excédant les cinq semaines de congés légaux) ;
- 2 jours flottants ;
- 3 jours de congé d'ancienneté (dans la limite des droits acquis);
- 2 jours de fractionnement (dans la limite des droits acquis) ;
- Les jours de repos accordés dans le cadre d'un forfait jours (hors CP, congé d'ancienneté et jours flottants).

Les jours ainsi transférés sur le CET sont réputés avoir été pris.

4.2. Alimentation du compte par des éléments de salaire

Tout salarié peut décider d'alimenter son compte épargne-temps par les éléments de salaire suivants :

- Tout ou partie du treizième mois
- Tout ou partie du montant de la part variable

Sous réserve que ce montant des éléments de salaire ne dépasse pas l'équivalent de 20 jours ouvrés maximum par an (y compris les éventuels jours définis à l'article 4.1).

A titre exceptionnel, pour l'année 2020, compte tenu du contexte, le plafond de 20 jours ouvrés est supprimé.



Le salarié concerné informera la DRH de sa volonté d'alimentation du CET dans le mois qui précède le paiement du 13^{ème} mois ou de la Part Variable, soit actuellement

- en février pour une alimentation du CET via la Part Variable prévue en mars,
- et en octobre pour une alimentation du CET via le 13^{ème} mois prévue en novembre.

Le salarié pourra revenir sur sa décision et opter pour le paiement en lieu et place de l'alimentation du CET jusqu'au 15 du mois de l'opération c'est-à-dire actuellement le 15 mars pour la part variable et le 15 novembre pour le 13^{ème} mois.

4.3. Conversion en temps de repos des éléments de salaire placés sur le compte épargne temps

Les éléments de salaire placés sur le CET seront convertis en jours ouvrés de repos lors de l'alimentation du CET.

Cette conversion se fera de la manière suivante :

Jours ouvrés placés sur le CET = montant des éléments de salaire / montant de la rémunération brute journalière de base (hors 13^{ème} mois) avec exclusivement les avantages individuels acquis suivants : prime familiale (PF), prime de vacances (PV) et prime de durée d'expérience (PDE) constatés le mois de la rémunération du placement.

4.4. Abondement par l'employeur

L'ensemble des jours alimentés selon les modalités de l'article 4 du présent accord peut donner lieu à un abondement de la part de la CEN dans le cadre exclusif d'une cessation anticipée de l'activité des salariés en cas de départ à la retraite ou d'un congé de fin de carrière : cet abondement est fixé à 50% dans les conditions exclusives et cumulatives suivantes :

- La demande écrite devra être adressée à la DRH et sa hiérarchie simultanément par le salarié, en respectant un délai de prévenance de 9 mois avant son départ physique, accompagnée du relevé de carrière du salarié.
- Cet abondement ne concernera que les jours constatés dans le CET au jour de la réception de la demande par la DRH.
- Un justificatif de la CARSAT validant la date de départ en retraite devra être transmis au plus tard 6 mois avant la date de sortie des effectifs.

4.5. Plafond

Le compte épargne-temps est plafonné à 120 jours ouvrés hors abondement afin de permettre aux salariés et à l'entreprise de gérer et organiser les prises effectives de droits à congés.

Une fois la limite atteinte l'alimentation n'est plus possible.

A titre exceptionnel, l'alimentation faite en 2020 peut amener à dépasser le plafond de 120 jours pour le passer à 130 jours. Toutefois l'abondement prévu à l'article 4.4 du présent accord sera limité au plafond de 120 jours.

5. UTILISATION DU COMPTE POUR REMUNERER UN CONGE

5.1. Nature des congés pouvant être pris

Le compte épargne-temps peut être utilisé en jours ouvrés pour l'indemnisation de tout ou partie :

- d'un congé non rémunéré légal ou conventionnel utilisant au minimum 30 jours ouvrés de CET,

- de la cessation anticipée de l'activité des salariés dans le cas d'un départ en retraite ou d'un congé de fin de carrière
- d'un congé supplémentaire utilisant au minimum 30 jours ouvrés de CET consécutifs accolés ou non aux congés payés de la période de référence,
- des heures non travaillées, lorsque le salarié choisit de passer à temps partiel dans le cadre d'un congé parental ou d'un congé de présence parentale. Dans ce cas, il est expressément convenu que chaque jour ouvré placé sur le CET correspondra à 7h susceptibles d'être indemnisées,
- en cas d'arrivée au foyer d'un enfant :
 - o Afin d'accompagner l'arrivée de leur enfant au sein du foyer familial, les salarié(e)s ont la possibilité d'utiliser leurs droits affectés au CET pour prendre un « capital parentalité » de 10 jours ouvrés maximum.
 - o Ce capital est financé en totalité par les droits affectés par le (la) salarié(e) au CET. Il ne pourra pas être fractionné et devra être pris immédiatement après le congé maternité, d'adoption, paternité ou de paternité et d'accueil de l'enfant. Dans la mesure où il s'agit d'un déblocage partiel du CET, le (la) salarié(e) souhaitant bénéficier de ce congé en informera l'employeur 3 mois à l'avance
 - o Il (elle) devra auparavant avoir informé son responsable hiérarchique de sa volonté et s'être assuré(e) que ce congé ne désorganise pas le service ou le secteur d'agence auquel il (elle) appartient.
- pour accompagner un enfant, un conjoint ou un parent atteint d'une affection de longue durée
 - o Afin d'accompagner un enfant atteint d'une affection reconnue par le code de la Sécurité Sociale comme comportant un traitement prolongé, le ou la salarié(e) a la possibilité d'utiliser leurs droits affectés au CET pour prendre un congé de 15 jours ouvrés maximum.
 - o Ce congé est financé en totalité par les droits affectés par le (la) salarié(e) au CET. Il pourra être fractionné en plusieurs fois. Dans la mesure où il s'agit d'un déblocage partiel du CET, le (la) salarié(e) souhaitant bénéficier de ce congé en informera l'employeur au moins 2 mois à l'avance.
 - o Il (elle) devra auparavant avoir informé son responsable hiérarchique de sa volonté et s'être assuré que ce congé ne désorganise pas le service ou le secteur d'agence auquel il (elle) appartient.

A l'issue de son congé, le salarié reprend son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente pour les congés d'une durée égale ou supérieure à 6 mois. Le salarié reprend son précédent emploi pour les congés d'une durée inférieure à 6 mois.

Le salarié ne pourra interrompre un congé pour convenance personnelle qu'avec l'accord de l'employeur, la date de retour anticipé étant alors fixée d'un commun accord. Il ne pourra interrompre un congé légal rémunéré que dans les cas autorisés par la loi.

Les jours mis au CET au cours de l'année 2020 pourront faire l'objet d'une utilisation supplémentaire. Dès le 1^{er} janvier 2021, ils pourront être utilisés en jours ouvrés pour l'indemnisation de tout ou partie d'un congé supplémentaire utilisant au minimum 1 jour ouvré de CET sous réserve de l'accord préalable de la ligne managériale.

5.2. Délai et procédure d'utilisation du CET

Les éléments placés sur le CET peuvent être utilisés pour les indemnisations en jours ouvrés ou pour compenser les heures non travaillées à temps partiel prévues à l'article 5.1 du présent accord selon les modalités suivantes :

La demande écrite devra être adressée à la DRH et sa hiérarchie simultanément par le salarié en respectant un délai de prévenance de 6 mois (à l'exception des cas suivants : en cas d'arrivée au foyer d'un enfant, pour accompagner un enfant, un conjoint ou un parent atteint d'une affection de longue durée ou gravement malade).

Par exception, les jours issus de l'alimentation 2020 du CET, utilisés pour la prise d'un congé supplémentaire utilisant au minimum 1 jour ouvré de CET accolé ou non aux congés payés de la période de référence, ne seront pas soumis à ce formalisme.

Ainsi dès le 1er janvier 2021, la prise de ces jours posés en 2020, se fera directement dans l'outil de gestion des temps, avec validation du manager.

5.3. Rémunération du congé

La rémunération du congé est calculée selon les modalités suivantes :

= Montant de la rémunération brute journalière de base (hors 13^e mois) avec exclusivement les avantages individuels acquis suivants : prime familiale (PF), prime de vacances (PV) et prime de durée d'expérience (PDE) (constaté le mois de la rémunération du rachat) X nombre de jour(s) du CET utilisé.

Les versements sont effectués aux échéances normales de paie et sont soumis aux cotisations sociales.

Le temps de congé ainsi épargné par le salarié n'est pas nécessairement considéré, lors de son utilisation, comme du temps de travail effectif pour la détermination des droits du salarié.

Toutefois, il est convenu que le temps de congé correspondant aux jours issus de congés payés, de jours forfaits, des congés conventionnels et des congés d'ancienneté épargnés par le salarié est considéré, lors de son utilisation, comme du temps de travail effectif pour la détermination des droits relatifs à l'ancienneté, aux congés payés, aux jours forfaits de l'année de la prise du congé, pour le calcul de la part variable, de l'intéressement et de façon générale pour le calcul de tout avantage, rémunération et indemnité liés à la présence du salarié.

A l'inverse, le temps de congé correspondant aux jours issus de la part variable et/ou du 13^{ème} mois épargnés par le salarié n'est pas considéré, lors de son utilisation, comme du temps de travail effectif pour la détermination des droits relatifs à l'ancienneté, aux congés payés, aux jours forfaits, pour le calcul de la part variable, de l'intéressement et de façon générale pour le calcul de tout avantage, rémunération et indemnité liés à la présence du salarié.

Dans tous les cas, pendant les périodes de congés prises au titre du CET, le contrat de travail du salarié est suspendu. Le salarié bénéficie toutefois des couvertures offertes par la mutuelle et l'organisme de prévoyance.

6. UTILISATION DU COMPTE POUR BENEFICIER D'UNE REMUNERATION COMPLEMENTAIRE

Le (la) salarié(e) peut demander l'octroi d'une rémunération immédiate en contrepartie des droits inscrits sur le CET. Ce rachat de jour(s) CET s'effectue dans la limite de 10 jours ouvrés par an (Toute demande de rachat doit être supérieure ou égale à 0.5 jour).

Pour les années 2020, 2021 et 2022, compte tenu du contexte lié à l'alimentation spécifique de 2020, cette limite est portée à 20 ouvrés par an, sous réserve qu'une alimentation ait été faite en 2020.

Exceptionnellement, en cas de mariage ou conclusion d'un pacte civil de solidarité, divorce ou dissolution d'un pacte civil de solidarité, achat immobilier, arrivée d'un enfant au foyer, le (la) salarié(e) peut demander l'octroi d'une rémunération immédiate en contrepartie de tout ou partie des droits inscrits sur le CET.

Toutefois, la cinquième semaine de congés ne peut pas être convertie en salaire ; elle peut uniquement être utilisée pour accumuler des droits à congés rémunérés prévus à l'article 5 du présent accord.

Le rachat ne peut intervenir qu'à l'occasion de la paye du mois suivant la demande selon les modalités de rachat suivantes :

Rachat= Montant de la rémunération brute journalière de base (hors 13^e mois) avec exclusivement les avantages individuels acquis suivants : prime familiale (PF), prime de vacances (PV) et prime de durée d'expérience (PDE) (constaté le mois de la rémunération du rachat) X nombre de jour(s) du CET utilisé.

Cette rémunération est soumise au régime social et fiscal en vigueur à la date d'utilisation du CET, dans les conditions de droit commun.

7. RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

En cas de rupture du contrat de travail suivi d'une embauche chez un nouvel employeur du groupe BPCE, les droits capitalisés seront transférés, dans la mesure du possible, au nouvel employeur.

Dans le cas contraire, le salarié perçoit une indemnité compensatrice d'un montant correspondant à la conversion monétaire de l'ensemble des droits qu'il a acquis dans le cadre du compte épargne-temps.

8. GESTION ET GARANTIE DES DROIS ACQUIS SUR LE COMPTE EPARGNE-TEMPS

La CEN tiendra à jour un compteur dédié sur un applicatif informatique accessible au salarié.

En cas de défaillance de l'Entreprise, les droits acquis dans le cadre du compte épargne temps sont garantis par l'AGS dans les conditions de l'article L3253-8 du Code du travail.

9. SUBSTITUTION

Les dispositions du présent accord viennent en substitution de l'accord d'entreprise relatif au compte épargne temps du 8 janvier 2019

10. DUREE DE L'ACCORD ET REVISION

Le présent accord, conclu pour une durée déterminée, s'appliquera du 1^{er} avril 2020 au 31 décembre 2022.

A l'expiration de ce délai il cessera de plein droit de produire tous ses effets.

L'entrée en vigueur du présent accord est soumise à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants.

Le présent accord pourra être dénoncé, en totalité ou le cas échéant par article, par un commun accord entre la Direction et l'ensemble des organisations syndicales représentatives signataires ou y ayant adhéré.

Il pourra aussi être révisé pendant sa période d'application en tout ou partie, à tout moment, par voie d'avenant.

Toute demande de révision devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires. Cette lettre devra indiquer les points concernés par la demande de révision et devra être accompagnée de propositions écrites de substitution.

Dans un délai maximum de deux mois à compter de la demande de révision, les parties devront se rencontrer afin d'examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

Pour le reste, il sera fait application des dispositions de l'article L 2261-7 et suivants du code du travail.



11. DEPOT ET PUBLICITE

Le présent accord sera, à la diligence de la Direction de la Caisse d'Epargne Normandie, déposé à la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) de Rouen, via la plateforme de téléprocédure Téléaccords, accessible depuis le site www.te-leaccords.travail-emploi.gouv.fr dans les 15 jours suivant sa signature.

Un exemplaire sera également déposé au greffe du Conseil de Prud'hommes de Rouen.

Le présent accord est fait en nombre suffisant pour remise à chacune des parties et sera communiqué à l'ensemble du personnel par le biais des règles en vigueur dans l'Entreprise.

Enfin, un exemplaire du présent accord sera également transmis à l'adresse numérique de la branche.

Fait à Bois-Guillaume, le 1er avril 2020.

Pour la Caisse d'Epargne Normandie :

Maryse VEPIERRE, Membre du Directoire en charge du Pôle Ressources

DocuSigned by:

82A6080584BB4EF...
Pour les Organisations syndicales Représentatives :

La **CFDT** (Confédération Française Démocratique du Travail) représentée par : Christophe COWLEY

DocuSigned by:

8E461BE290704CA...

Le **SNE CGC** (Syndicat National de l'Encadrement – Confédération Générale des Cadres) représenté par : Laurent DAILLY

DocuSigned by:

FF3DF564BAD7443...

Le **Syndicat Unifié / UNSA** représenté par : Gérald ERROT

DocuSigned by:

09D4CD25426B485...