

**ACCORD D'ENTREPRISE
RELATIF AU COMPTE ÉPARGNE TEMPS (CET)**

Entre les soussignés :

La **Caisse d'Épargne 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 : Madame Corinne FORVEILLE

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

Le **Syndicat Unifié / UNSA** représenté par : Madame Catherine BLANCHE

D'autre part.

Il a été convenu ce qui suit

SOMMAIRE

Sommaire	2
Préambule	3
1. Salariés bénéficiaires	3
2. Ouverture et tenue de compte	3
3. Alimentation du compte	3
3.1. Alimentation du compte en jours	3
3.2. Alimentation du compte par des éléments de salaire	4
3.3. Conversion en temps de repos des éléments de salaire placés sur le compte épargne temps	4
3.4. Abondement par l'employeur	4
3.5. Plafond	5
4. Utilisation du compte pour rémunérer un congé	5
4.1. Nature des congés pouvant être pris	5
4.2. Délai et procédure d'utilisation du CET	6
4.3. Rémunération du congé	6
5. Utilisation du compte pour bénéficier d'une rémunération complémentaire	6
6. Rupture du contrat de travail	7
7. Gestion et Garantie des droits acquis sur le compte épargne-temps	7
8. Durée de l'accord et révision	7
8. Dépôt et publicité	8

PREAMBULE

Le compte épargne temps (CET) a pour objet de permettre aux salariés qui le souhaitent de se constituer une épargne individuelle et volontaire, destinée à indemniser tout ou partie des périodes d'inactivité en cours ou en fin de carrière, de permettre aux salariés de bénéficier d'une cessation anticipée d'activité ou de bénéficier d'un complément de rémunération différé.

Dans ces conditions, les parties ont souhaité renouveler les modalités de la gestion des CET mises en place au sein de la Caisse d'Épargne Normandie et en faciliter l'alimentation et la pose.

Ainsi, il a été convenu que le CET devait permettre :

- De donner plus de souplesse au salarié dans la gestion de son temps de travail et de ses temps de repos ;
- Aux salariés qui le souhaitent de se constituer un complément de rémunération différée ;
- Aux salariés de mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle ;
- D'inclure une possibilité pour tout salarié intéressé d'envisager le CET comme un dispositif de congé de fin de carrière.

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.

1. SALARIES BENEFICIAIRES

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

2. 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.

3. 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.

La comptabilité du CET est tenue exclusivement en temps.

3.1. Alimentation du compte en jours

Tout salarié peut décider de porter sur son compte 18 jours ouvrés maximum par an, au lieu de 16 jours prévus dans l'accord précédent, pendant la période d'apurement des congés payés bis, soit jusqu'au 31 décembre 2026 :

- 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) ;

- Les congés payés bis devant être pris au cours de l'année à hauteur de 5 jours au maximum par an ;
- 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) ou 4 jours de RTT accordés dans le cadre de l'accord du 14 janvier 2022 relatif à l'aménagement du temps de travail des salariés du siège non-cadres ou cadres intégrés de la Caisse d'Epargne Normandie, dits jours de RTT.

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 3.2).

3.2. 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 3.1).

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.

3.3. 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.

3.4. 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 6 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.

3.5. Plafond

Le compte épargne-temps est plafonné à 130 jours ouvrés. L'ensemble de ces jours peut donner lieu à l'abondement prévu dans le cadre d'une cessation anticipée de l'activité en cas de départ à la retraite 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.

4. UTILISATION DU COMPTE POUR REMUNERER UN CONGE

4.1. 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.
- pour soigner personnellement un enfant, le conjoint ou un ascendant gravement malade. Cette utilisation ne sera possible que lorsque le (la) salarié(e) a soldé ses jours de congés pour soins prévus par l'article 60 des statuts, dans la limite de 5 jours par an, et se fera dans les mêmes conditions que la prise du congé pour soins.

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.

4.2. Délai et procédure d'utilisation du CET

Les éléments placés sur le CET peuvent être utilisés pour les indemnités en jours ouvrés ou pour compenser les heures non travaillées à temps partiel prévues à l'article 4.1 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, en cas d'utilisation pour congé pour soins).

4.3. 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, congés payés bis, de jours forfaits, de jours de RTT, 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 et aux jours de RTT 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, aux jours de RTT, 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.

5. UTILISATION DU COMPTE POUR BÉNÉFICIER D'UNE RÉMUNÉRATION COMPLÉMENTAIRE

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 20 jours ouvrés par an (Toute demande de rachat doit être supérieure ou égale à 0.5 jour).

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.

Par ailleurs, le salarié peut décider d'utiliser ses jours CET, sans plancher ni plafond, pour bénéficier d'un complément de rémunération dans le cadre du congé de fin de carrière prévu par l'article 4.2 de l'accord relatif à la gestion des emplois et des parcours professionnels au sein du groupe BPCE du 12 juillet 2022.

Dans ce cas, le collaborateur informera la DRH du nombre de jours CET à convertir le mois précédent.

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.

6. 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.

7. 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.

8. DUREE DE L'ACCORD ET REVISION

Le présent accord, conclu pour une durée déterminée, s'appliquera du 1^{er} janvier 2023 au 31 décembre 2025.

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.

8. 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 23 novembre 2022

Pour la Caisse d'Epargne Normandie :

Maryse VEPIERRE, Membre du Directoire en charge du Pôle Ressources

DocuSigned by:


 Maryse VEPIERRE

82A6989584BB4EF...

pour les Organisations syndicales Représentatives :

La **CFDT** (Confédération Française Démocratique du Travail) représentée par : Madame Corinne FORVEILLE


DocuSigned by:

 Corinne FORVEILLE

408D9F031B8540F...

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


DocuSigned by:

 Frédéric MARCHE

8ADC1E53FCA74FE...

Le **Syndicat Unifié / UNSA** représenté par : Madame Catherine BLANCHE

DocuSigned by:

 Catherine BLANCHE

449AF0BA506F47F...