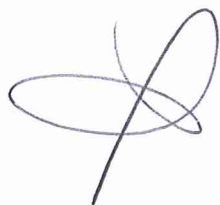


**PROCES-VERBAL DE CONCILIATION RELATIF  
A L'INTERPRETATION DE L'ACCORD  
DU 27 NOVEMBRE 2009  
SUR LE COMPTE EPARGNE TEMPS**

Entre la Caisse d'Epargne Bretagne Pays de Loire, représentée par :

Frédérique DESTAILLEUR, Membre du Directoire en charge des Ressources Humaines,



d'une part,

et, les Organisations Syndicales signataires de l'accord du 27 novembre 2009 relatif au compte épargne temps, représentées par :

.....*Dominique de Lambert*.....

pour la CFTC,



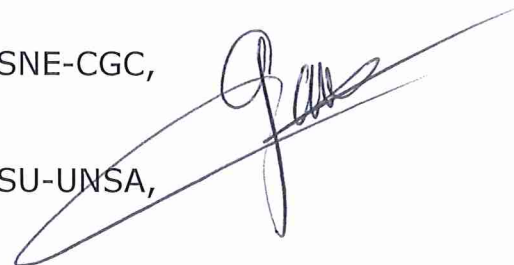
.....*Sylvie Fraisse*.....

pour le SNE-CGC,



.....

pour le SU-UNSA,



d'autre part,



## PREAMBULE

Un Compte Epargne Temps, offrant la possibilité aux collaborateurs de la CEBPL de se constituer une épargne sous la forme de jours de congés, a été institué, à compter du 1er janvier 2010, par un accord collectif signé, le 27 novembre 2009, avec les organisations syndicales suivantes :

- la CFTC ;
- le SNE CGC ;
- le SU UNSA.

Au cours du premier semestre 2015, 2 organisations syndicales (SU-UNSA et SNE CGC) ont interrogé la CEBPL sur les pratiques relatives aux modalités d'alimentation et de sortie des éléments du Compte Epargne Temps pour les salariés ayant changé de temps de travail.

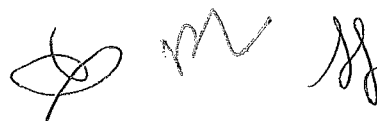
Il s'en est suivi des échanges entre la Direction et ces organisations syndicales, en date du 26 avril 2015 et du 22 mai 2015. Ces derniers ont donné lieu à la définition de nouvelles modalités, communiquées aux organisations syndicales par un courrier en date du 23 juin 2015.

Par ailleurs, par courrier, en date du 06 novembre 2015, le SU-UNSA, constatant un différend né de l'application de l'accord du 27 novembre 2009 sur le compte épargne temps, a demandé en application de l'article 11 dudit accord, la tenue d'une réunion de conciliation entre les organisations syndicales signataires et la Direction de la CEBPL. Le différend évoqué alors, concerne l'alimentation du CET en jours de congés payés et leur transformation en jours CET, puis la sortie de ces jours CET, en ne faisant plus mention de la problématique évoquée précédemment pour les collaborateurs changeant de temps de travail entre l'alimentation du CET et l'utilisation du CET.

Dans ce contexte, trois réunions de conciliation se sont tenues les 02 décembre 2015, 15 décembre 2015 et 09 mars 2016 entre la Direction de la CEBPL, la CGC, la CFTC et le SU-UNSA.

Lors de ces réunions, la Direction de la CEBPL et les organisations syndicales ont pu échanger sur la solution, en prenant notamment des exemples précis pour les différents cas de figure rencontrés par un collaborateur en matière d'alimentation et d'utilisation du CET, et ce en comparant leurs effets avec :

- la situation actuelle : valorisation des jours CET lors de la sortie à l'identique des congés payés ;
- et la nouvelle situation, visant à **valoriser la journée CET lors de la prise à 1, et ce quel que soit le temps de travail et la répartition de ce dernier sur les différents jours de la semaine, lors de l'utilisation du CET par le salarié.**



**Compte tenu de cette nouvelle modalité de prise de CET, les jours de congés payés intégrés sur le CET sont convertis selon le temps de travail du salarié au moment de cette alimentation.** Ainsi, il est à noter qu'un salarié à temps partiel devra alimenter son compte épargne temps a minima sur deux exercices pour ouvrir le droit à la prise et/ou paiement des jours affectés au CET.

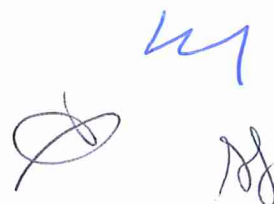
Les parties conviennent que la solution proposée permet de répondre à la problématique soulevée pour l'ensemble des situations de salariés changeant de temps de travail et ne créant pas de différenciation entre les collaborateurs selon leur répartition du temps de travail, hormis le salarié de 55 ans et plus, travaillant du mardi au samedi, qui souhaiterait utiliser ses jours de CET le samedi dans le cadre de l'application de l'article 7.3 de l'accord relatif au CET.

Pour illustrer ces nouvelles modalités de décompte, les exemples concernant la situation actuelle sont présentés dans les fiches 1 et 2 du présent document et ceux pour la solution proposée sont présentés dans les fiches 3 et 4 du présent document.

Cette solution a été définie dans la volonté de :

- répondre à la problématique rencontrée et soulevée sur la valeur de sortie des jours CET, pour les collaborateurs changeant de temps de travail entre la période d'alimentation et la période d'utilisation du CET ;
- respecter les règles légales et conventionnelles d'attribution des congés payés (source d'alimentation du CET) : 30 jours de congés payés pour chaque collaborateur, quel que soit son temps de travail et/ou sa répartition hebdomadaire ;
- respecter les termes de l'accord du 27/11/09 sur le CET ;
- assurer une équité de traitement entre tous les salariés, quel que soit leur temps de travail et/ou leur répartition hebdomadaire, par la valorisation à 1 de chaque jour CET en sortie.

Pour rappel, l'intégration du treizième mois ou de la part variable dans le CET est également effectuée sur la base du temps de travail du salarié.



Fiche 1 – Situation actuelle : Application pour l'intégration du 13<sup>ème</sup> mois et de la part variable :

1. Sans changement temps de travail entre l'affectation du 13<sup>ème</sup> mois complet et la prise pour un salarié travaillant sur 5 jours – rémunération brute mensuelle 2000 €

Valeur entrée	Nombre de jours entrée	Nombre de jours sortie	Valeur sortie
1920 €	20 jours (13 <sup>ème</sup> mois/taux indemnité congés payés arrondi à l'entier inférieur) et paiement du solde 80 €	20 jours (1* 5 jours*4 semaines)	1920 € (+revalorisations liées aux augmentations)
		Païement : 20 jours	20 jours * taux Indemnité congés payés ((salaire de base + AIA)/20,83) soit a minima 1920 €

2. Sans changement temps de travail entre l'affectation du 13<sup>ème</sup> mois complet et la prise pour un salarié travaillant sur 4,5 jours

Valeur entrée	Nombre de jours entrée	Nombre de jours sortie	Valeur sortie
1920 €	20 jours (13 <sup>ème</sup> mois/taux indemnité congés payés arrondi à l'entier inférieur) et paiement du solde 80 €	20 jours (1,11*4,5 jours*4 semaines)	1920 € (+revalorisations liées aux augmentations)
		Païement : 20 jours	20 jours * taux Indemnité congés payés ((salaire de base + AIA)/20,83) soit a minima 1920 €

3. Salarié à temps partiel (3,5 jours par semaine soit 0.78 ETP du mardi au samedi – mercredi non travaillé) lors de l'intégration du 13<sup>ème</sup> mois complet et lors de la prise - salaire de 2500 € tps plein dont 500 € d'AIA soit un salaire proraté de 2060 €

Valeur entrée	Nombre de jours entrée	Nombre de jours sortie	Valeur sortie
1978 €	20 jours (13 <sup>ème</sup> mois/taux indemnité congés payés base temps partiel et arrondi à l'entier inférieur) Avec paiement du solde de 82 €	20 jours (1.42*3,5 jours*4 semaines)	1978 € (+revalorisations liées aux augmentations)
		Païement : 20 jours	20 jours * taux Indemnité congés payés (salaire de base proraté + AIA/20,83) soit a minima 1978 €

4. Salarié changeant de temps de travail entre l'affectation du 13<sup>ème</sup> mois complet au CET et la sortie – le salarié passe d'un temps plein à un temps partiel (0,8 ETP) – salaire mensuel brut temps plein 2000 €

Valeur entrée	Nombre de jours entrée	Nombre de jours sortie	Valeur sortie
1920 €	20 jours (13 <sup>ème</sup> mois/taux indemnité congés payés arrondi à l'entier inférieur) et paiement du solde 80 €	20 jours (1,25*4 jours*4 semaines)	1536 € (+revalorisations liées aux augmentations)
		Païement : 20 jours	20 jours * taux Indemnité congés payés (salaire de base proraté + AIA/20,83) soit a minima 1536 €

5. Salarié changeant de temps de travail entre l'affectation du 13<sup>ème</sup> mois complet et la sortie – le salarié passe d'un temps partiel (0,8 ETP) à un temps plein sur 5 jours – salaire mensuel brut temps plein 2000 € soit 1600 € pour 0.8 ETP

<i>Valeur entrée</i>	<i>Nombre de jours entrée</i>	<i>Nombre de jours sortie</i>	<i>Valeur sortie</i>
1536 € (0,8 ETP)	20 jours (13 <sup>ème</sup> mois/taux indemnité congés payés base temps partiel arrondi à l'entier inférieur) et paiement du solde de 63.74 €	20 jours (1 *5 jours*4semaines)	1920 € (+revalorisations liées aux augmentations)
		Paiement : 20 jours	20 jours * taux Indemnité congés payés (salaire de base + AIA/20,83) soit a minima 1920 €

6. Salarié changeant de temps de travail entre l'affectation du 13<sup>ème</sup> mois complet et la sortie – le salarié passe d'un temps partiel (0,78 ETP) à un temps plein sur 4,5 jours – salaire mensuel brut temps plein : 2000 € soit 1560 € pour 0.78 ETP

<i>Valeur entrée</i>	<i>Nombre de jours entrée</i>	<i>Nombre de jours sortie</i>	<i>Valeur sortie</i>
1497 € (0,78 ETP)	20 jours (13 <sup>ème</sup> mois/taux indemnité congés payés base temps partiel arrondi à l'entier inférieur) et paiement du solde soit 63 €	20 jours (1,11 *4,5 jours*4 semaines)	1920 € (+revalorisations liées aux augmentations)
		Paiement : 20 jours	20 jours * taux Indemnité congés payés (salaire de base + AIA/20,83) soit a minima 1920 €

Fiche 2 – Situation actuelle : Application pour l'intégration des jours de congés payés:

1. Sans changement temps de travail entre l'affectation et la prise pour un salarié travaillant sur 5 jours

Nombre de congés payés retenus	Valeur congés payés affectés au CET	Nombre de jours affectés au CET	Nombre de jours sortie CET	Valeur jours sortie CET
5 jours	500 €	5 jours ETP	5 jours ETP	500 € (+revalorisations liées aux augmentations)
			Paiement : 5 jours	5 jours * taux Indemnité congés payés (salaire de base + AIA/20,83) soit a minima 500 €

2. Sans changement temps de travail entre l'affectation et la prise pour un salarié travaillant sur 4,5 jours

Nombre de congés payés retenus	Valeur congés payés affectés au CET	Nombre de jours affectés au CET	Nombre de jours sortie CET	Valeur jours sortie CET
5 jours	500 €	5 jours (1,11 * 4,5 jours)	5 jours (1,11 * 4,5 jours)	500 € (+revalorisations liées aux augmentations)
			Paiement : 5 jours	5 jours * taux Indemnité congés payés (salaire de base + AIA/20,83) soit a minima 500 €

3. Salarié à temps partiel (3,5 jours par semaine soit 0.78 ETP du mardi au samedi – mercredi non travaillé) lors de l'intégration et lors de la prise - salaire de 2000 € soit un salaire proraté de 1560 €

Nombre de congés payés retenus	Valeur congés payés affectés au CET	Nombre de jours affectés au CET	Nombre de jours sortie CET	Valeur jours sortie CET
5 jours	374 €	5 jours (1,42 * 3,5 jours)	5 jours (1,42 * 3,5 jours)	374 €
			Paiement 5 jours	5 jours * taux Indemnité congés payés (salaire de base proraté + AIA/20,83) soit a minima 374 €

4. Salarié changeant de temps de travail entre l'affectation des jours au CET et la sortie – le salarié passe d'un temps plein à un temps partiel (0,8 ETP)

Nombre de congés payés retenus	Valeur congés payés affectés au CET	Nombre de jours affectés au CET	Nombre de jours sortie CET	Valeur jours sortie CET
5 jours	500 €	5 jours (1 * 5 jours)	5 jours (1,25 * 4 jours)	400 €
			Paiement 5 jours	5 jours * taux Indemnité congés payés (salaire de base proraté + AIA/20,83) soit a minima 400 €

5. Salarié changeant de temps de travail entre l'affectation des jours au CET et la sortie – le salarié passe d'un temps partiel (0,8 ETP) à un temps plein sur 5 jours

<i>Nombre de congés payés retenus (entrée à temps partiel – 0.8)</i>	<i>Valeur congés payés affectés au CET</i>	<i>Nombre de jours affectés au CET</i>	<i>Nombre de jours sortie CET</i>	<i>Valeur jours sortie CET</i>
5 jours	400 €	5 jours (1,25*4 jours)	5 jours (1 * 5 jours)	500 €
			Paiement 5 jours	5 jours * taux Indemnité congés payés (salaire de base + AIA/20,83) soit a minima 500 €

6. Salarié changeant de temps de travail entre l'affectation des jours au CET et la sortie – le salarié passe d'un temps partiel (0,8 ETP) à un temps plein sur 4,5 jours

<i>Nombre de congés payés retenus</i>	<i>Valeur congés payés affectés au CET</i>	<i>Nombre de jours affectés au CET</i>	<i>Nombre de jours sortie CET</i>	<i>Valeur jours sortie CET</i>
5 jours	400 €	5 jours (1,25 * 4 jours)	5 jours (1,11 * 4,5 jours)	500 €
			Paiement 5 jours	5 jours * taux Indemnité congés payés (salaire de base + AIA/20,83) soit a minima 500 €

Fiche 3 – Nouvelle situation : Application pour l'intégration du 13<sup>ème</sup> mois et de la part variable :

1. Sans changement temps de travail entre l'affectation du 13<sup>ème</sup> mois complet et la prise pour un salarié travaillant sur 5 jours – rémunération brute mensuelle 2000 €

Valeur entrée	Nombre de jours entrée	Nombre de jours sortie	Valeur sortie
1920 €	20 jours (13 <sup>ème</sup> mois/taux indemnité congés payés arrondi à l'entier inférieur) et paiement du solde 80 €	20 jours (1*5 jours* 4 semaines)	1920 € (+revalorisations liées aux augmentations)
		Païement : 20 jours	20 jours * taux Indemnité congés payés (salaire de base + AIA/20,83) soit a minima 1920 €

2. Sans changement temps de travail entre l'affectation du 13<sup>ème</sup> mois complet et la prise pour un salarié travaillant sur 4,5 jours

Valeur entrée	Nombre de jours entrée	Nombre de jours sortie	Valeur sortie
1920 €	20 jours (13 <sup>ème</sup> mois/taux indemnité congés payés arrondi à l'entier inférieur) et paiement du solde 80 €	20 jours (1 *5 jours*4 semaines)	1920 € (+revalorisations liées aux augmentations)
		Païement : 20 jours	20 jours * taux Indemnité congés payés (salaire de base + AIA/20,83) soit a minima 1920 €

3. Salarié à temps partiel (3,5 jours par semaine soit 0.78 ETP du mardi au samedi – mercredi non travaillé) lors de l'intégration du 13<sup>ème</sup> mois complet et lors de la prise - salaire de 2500 € tps plein dont 500 € d'AIA soit un salaire proraté de 2060 €

Valeur entrée	Nombre de jours entrée	Nombre de jours sortie	Valeur sortie
2040 €	17 jours (13 <sup>ème</sup> mois/taux indemnité congés payés base temps plein et arrondi à l'entier inférieur) Avec paiement du solde de 20 €	17 jours (1*4 jours*4 semaines+1 jour)	2040 € (+revalorisations liées aux augmentations)
		Païement : 17 jours	17 jours * taux Indemnité congés payés (salaire de base temps plein + AIA/20,83) soit a minima 2040 €

4. Salarié changeant de temps de travail entre l'affectation du 13<sup>ème</sup> mois complet au CET et la sortie – le salarié passe d'un temps plein à un temps partiel (0,8 ETP) – salaire mensuel brut temps plein 2000 €

Valeur entrée	Nombre de jours entrée	Nombre de jours sortie	Valeur sortie
1920 €	20 jours (13 <sup>ème</sup> mois/taux indemnité congés payés arrondi à l'entier inférieur) et paiement du solde 80 €	20 jours (1*4 jours*5 semaines)	1920 € (+revalorisations liées aux augmentations)
		Païement : 20 jours	20 jours * taux Indemnité congés payés (salaire de base temps plein+ AIA/20,83) soit a minima 1920 €



5. Salarié changeant de temps de travail entre l'affectation du 13<sup>ème</sup> mois complet et la sortie – le salarié passe d'un temps partiel (0,8 ETP) à un temps plein sur 5 jours – salaire mensuel brut temps plein 2000 € soit 1600 € pour 0.8 ETP

<i>Valeur entrée</i>	<i>Nombre de jours entrée</i>	<i>Nombre de jours sortie</i>	<i>Valeur sortie</i>
1536 €	16 jours (13 <sup>ème</sup> mois/taux indemnité congés payés base temps plein et arrondi à l'entier inférieur) Avec paiement du solde de 63,84 €	16 jours (1* 5 jours*3 semaines+1 jour)	1536 € (+revalorisations liées aux augmentations)
		Paiement : 16 jours	16 jours * taux Indemnité congés payés (salaire de base + AIA/20,83) soit a minima 1536 €

6. Salarié changeant de temps de travail entre l'affectation du 13<sup>ème</sup> mois complet et la sortie – le salarié passe d'un temps partiel (0,78 ETP) à un temps plein sur 4,5 jours – salaire mensuel brut temps plein : 2000 € soit 1560 € pour 0.78 ETP

<i>Valeur entrée</i>	<i>Nombre de jours entrée</i>	<i>Nombre de jours sortie</i>	<i>Valeur sortie</i>
1536 €	16 jours (13 <sup>ème</sup> mois/taux indemnité congés payés base temps plein et arrondi à l'entier inférieur) Avec paiement du solde de 23,84 €	16 jours (1* 5 jours*3 semaines+1 jour)	1536 € (+revalorisations liées aux augmentations)
		Paiement : 16 jours	16 jours * taux Indemnité congés payés (salaire de base + AIA/20,83) soit a minima 1536 €

Fiche 4 – Nouvelle situation : Application pour l'intégration des jours de congés payés :

1. Sans changement temps de travail entre l'affectation et la prise pour un salarié travaillant sur 5 jours

Nombre de congés payés retenus	Valeur congés payés affectés au CET	Nombre de jours affectés au CET	Nombre de jours sortie CET	Valeur jours sortie CET
5 jours	500 €	5 jours	5 jours	500 € (+revalorisations liées aux augmentations)
			Paiement : 5 jours	5 jours * taux Indemnité congés payés (salaire de base + AIA/20,83) soit a minima 500 €

2. Sans changement temps de travail entre l'affectation et la prise pour un salarié travaillant sur 4,5 jours

Nombre de congés payés retenus	Valeur congés payés affectés au CET	Nombre de jours affectés au CET	Nombre de jours sortie CET	Valeur jours sortie CET
5 jours	500 €	5 jours	5 jours	500 € (+revalorisations liées aux augmentations)
			Paiement : 5 jours	5 jours * taux Indemnité congés payés (salaire de base + AIA/20,83) soit a minima 500 €

3. Salarié à temps partiel (3,5 jours par semaine soit 0.78 ETP du mardi au samedi – mercredi non travaillé) lors de l'intégration et lors de la prise - salaire de 2000 € tps plein soit un salaire proraté de 1560 €

Nombre de congés payés retenus	Valeur congés payés affectés au CET	Nombre de jours affectés au CET	Nombre de jours sortie CET	Valeur jours sortie CET
5 jours	374 €	4 jours (1 * 4 jours)	4 jours (1 * 4 jours)	384 €
			Paiement 4 jours	4 jours * taux Indemnité congés payés (salaire de base temps plein + AIA/20,83) soit a minima 384 €

4. Salarié changeant de temps de travail entre l'affectation des jours au CET et la sortie – le salarié passe d'un temps plein à un temps partiel (0,8 ETP)

Nombre de congés payés retenus (entrée à temps plein)	Valeur congés payés affectés au CET	Nombre de jours affectés au CET	Nombre de jours sortie CET (travaille 4 jours/semaine)	Valeur jours sortie CET
5 jours	500 €	5 jours (1*5 jours)	5 jours (1 * 4 + 1 jour)	500 €
			Paiement 5 jours	5 jours * taux Indemnité congés payés (salaire de base + AIA/20,83) soit a minima 500 €

5. Salarié changeant de temps de travail entre l'affectation des jours au CET et la sortie – le salarié passe d'un temps partiel (3,5 jours par semaine soit 0.78 ETP du mardi au samedi – mercredi non travaillé) lors de l'intégration - salaire de 2000 € tps plein soit un salaire proraté de 1560 € à un temps plein sur 5 jours

<i>Nombre de congés payés retenus (entrée à temps partiel – 0.8)</i>	<i>Valeur congés payés affectés au CET</i>	<i>Nombre de jours affectés au CET</i>	<i>Nombre de jours sortie CET</i>	<i>Valeur jours sortie CET</i>
5 jours	374 €	4 jours (1 *4 jours)	4 jours (1 * 4 jours)	384 €
			Paiement 4 jours	4 jours * taux Indemnité congés payés (salaire de base + AIA/20,83) soit a minima 384 €

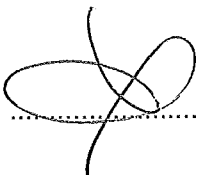
6. Salarié changeant de temps de travail entre l'affectation des jours au CET et la sortie – le salarié passe d'un temps partiel (3,5 jours par semaine soit 0.78 ETP du mardi au samedi – mercredi non travaillé) lors de l'intégration - salaire de 2000 € tps plein soit un salaire proraté de 1560 € à un temps plein sur 4,5 jours

<i>Nombre de congés payés retenus</i>	<i>Valeur congés payés affectés au CET</i>	<i>Nombre de jours affectés au CET</i>	<i>Nombre de jours sortie CET</i>	<i>Valeur jours sortie CET</i>
5 jours	374 €	4 jours (1 *4 jours)	4 jours (1* 4 jours)	384 €
			Paiement 5 jours	4 jours * taux Indemnité congés payés (salaire de base + AIA/20,83) soit a minima 384 €

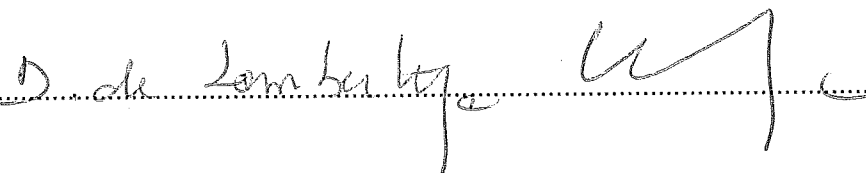
**Date d'application**

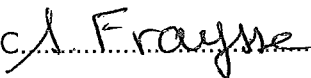
Le présent procès-verbal de conciliation entrera en vigueur avec prise d'effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2016. Il sera publié sur l'intranet.

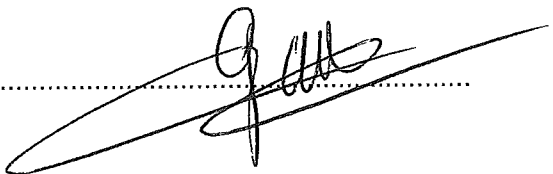
Fait à Orvault, le 29/09/2016

Pour la CEBPL,  .....

Frédérique DESTAILLEUR  
Membre du Directoire en charge des Ressources Humaines

Pour la CFTC,  .....

Pour le SNE CGC,  .....



Pour le SU-UNSA .....