

GROUPE



www.groupecaisseledesdepots.fr

ACCORD RELATIF AU

COMPTE ÉPARGNE TEMPS A LA CDC CONSOLIDE

Agents contractuels sous le régime des conventions collectives

Octobre 2016

Préambule

Le compte épargne temps a été mis en place par accord du 27 juin 2002 signé entre le Secrétaire général de la Caisse des dépôts et consignations, Pierre Ducret, et les organisations syndicales représentatives des agents contractuels sous le régime des conventions collectives CFDT et CFTC. La CFE-CGC et l'UNSA ont adhéré le 9/06/2008 à cet accord.

Dans ce cadre, l'accord initial dispose que :

Le compte épargne temps montre la volonté de la CDC de doter ses personnels d'un nouvel outil leur offrant la possibilité de mieux aménager leur temps de travail en vue d'un projet personnel ou familial.

Il a pour objet de capitaliser des droits à congés rémunérés pour permettre, à ceux qui le désirent, de différer la consommation de jours de repos à une période qui corresponde à des objectifs personnels.

A titre d'exemples, le compte épargne temps peut permettre à leur bénéficiaire de choisir :

- des repos courts et périodiques conçus comme un aménagement de son temps de travail sur l'année ou sur plusieurs années,
- des repos courts et épisodiques perçus comme des congés supplémentaires l'année où ils sont pris,
- des congés longs à vocation familiale pour prolonger un congé maternité ou accompagner une personne en fin de vie,
- des congés longs en vue d'anticiper un départ à la retraite.

Cet accord a fait l'objet de 4 avenants :

- les avenants du 11 juillet 2008 signé par la CFDT, l'UNSA et la CFE-CGC et du 9 décembre 2008 signé par la CFDT dans le cadre de la mise en œuvre de la loi sur le pouvoir d'achat du 8 février 2008 et de la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.
- l'avenant du 6 juin 2011 signé par la CFDT, l'UNSA et la CFE-CGC visant :
 - d'une part, dans un souci de simplification à la fois pour les salariés et pour la gestion, à remplacer les campagnes d'alimentation du CET de juin et décembre par une seule, en fin d'année,
 - et d'autre part à prendre en compte l'évolution des fonctionnalités de l'outil de gestion du temps (TEMPO) qui a conduit à la dématérialisation complète des actes de gestion du temps.
- L'avenant du 25/10/ 2016 signé par la CFDT et la CFE-CGC dont l'objet est de mettre en place des mesures d'optimisation de l'utilisation du CET en faveur des dispositifs d'épargne salariale et de permettre, ainsi, au salarié de financer ses projets personnels et de préparer sa retraite.

Le présent document constitue la version consolidée de l'accord initial intégrant les modifications apportées par les avenants successifs.

Il est rappelé qu'en cas de litige, les salariés peuvent saisir leurs délégués du personnel ou leurs délégués syndicaux.

TITRE PREMIER

DISPOSITIONS GENERALES

Article 1 : Date d'effet et durée

Le présent accord est conclu, conformément aux dispositions de l'article 34 de la loi n° 96-452 du 28 mai 1996 et de celles du chapitre II, titre III, livre I^{er} du code du travail¹, relatives aux conventions collectives.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur dès sa signature.

Les formalités de dépôt prévues à l'article L 132-10 du code du travail² seront accomplies par la direction de la Caisse des dépôts et consignations.

Article 2 : Adhésion

Toute organisation syndicale représentative des salariés de l'établissement public et non signataire du présent accord pourra y adhérer ultérieurement.

Cette adhésion sera effective à compter du jour qui suivra celui du dépôt de l'adhésion par l'organisation syndicale concernée auprès des services du ministère chargé du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Notification devra également être faite par l'organisation concernée, sous pli recommandé avec accusé de réception, à l'ensemble des signataires de l'accord.

Article 3 : Dénonciation

3.1 - La dénonciation totale peut intervenir à tout moment, à l'initiative des parties contractantes. Il en est de même pour ses avenants éventuels.

La dénonciation doit alors être notifiée par son auteur aux autres parties contractantes, sous pli recommandé avec accusé de réception et moyennant le respect d'un préavis de 3 mois. Elle doit également donner lieu à dépôt auprès des services du ministère chargé du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

3.2 - Lorsque le présent accord est dénoncé par l'employeur ou par l'ensemble des organisations syndicales contractantes, une nouvelle négociation devra s'engager dans les 3 mois qui suivent la date à laquelle la dénonciation a fait l'objet du dépôt visé à l'article 3.1.

Il appartient à la partie qui a dénoncé l'accord de proposer une nouvelle rédaction.

¹ Correspondant, suite aux évolutions du code du travail, à des dispositions figurant à présent dans la Partie II Livre II Titre II, III, IV, V et VI du code du travail

² Devenu l'article L 2231-5 du code du travail

Le présent accord dénoncé continuera à produire ses effets :

- tant qu'aucun accord destiné à le remplacer n'a été conclu,
- ou, à défaut d'accord entre les parties sur un nouvel accord, jusqu'à l'expiration du délai de survie que les parties signataires fixent à 12 mois, délai qui court à l'échéance du préavis visé à l'article 3.1.

Au-delà de ce délai, même si aucun accord de substitution n'a été conclu, l'employeur n'est plus tenu d'appliquer les dispositions du présent accord.

3.3 - Lorsque la dénonciation n'émane que d'une partie des organisations syndicales signataires, l'accord continue de produire effet à l'égard des salariés.

Article 4 : Révision

Chaque partie contractante pourra, à tout moment, formuler une demande de révision du présent accord.

Elle devra notifier cette demande à toutes les parties contractantes, sous pli recommandé avec accusé de réception, accompagnée d'un projet de rédaction sur les points sujets à révision. Les parties contractantes devront se réunir dans un délai maximum de 3 mois suivant la date de notification de la demande.

Au cours du dernier trimestre de l'année 2004, un bilan chiffré sera établi. Les parties pourront, au vu de ce bilan, réviser le présent accord.

Article 5 : Procédure de conciliation

Lorsqu'une des parties contractantes – direction ou organisation syndicale- rencontre des difficultés portant sur l'application ou l'interprétation du présent accord, elle a la faculté de soumettre la question à une commission paritaire de suivi spécifique au CET composée de représentants de la direction et de 2 représentants des organisations syndicales représentatives signataires de l'accord. La question est transmise préalablement à la Direction des ressources humaines qui réunit la commission.

TITRE II

Article 6 : Bénéficiaires

6.1 - Peuvent ouvrir un compte épargne temps :

- les agents contractuels sous régime des conventions collectives en fonction au sein de l'établissement public,
- les agents contractuels sous régime des conventions collectives travaillant dans une autre entité juridique dans le cadre d'une mise à disposition.

L'agent contractuel sous régime des conventions collectives dont le contrat de travail CDC est suspendu afin d'exercer son activité professionnelle dans une autre entité juridique ne peut être bénéficiaire d'un CET à la CDC.

6.2 - Une condition d'un an d'ancienneté est requise.

Cette année peut être acquise au sein du groupe CDC suite à une mobilité. Dans ce cas, le contrat de travail établi par la CDC comprend une clause spécifique de reprise d'ancienneté.

6.3 – L'ouverture et la fermeture d'un compte épargne temps font l'objet d'un document contractuel.

Article 7 : Alimentation du CET

7.1 - L'alimentation du CET est basée sur le respect d'un strict volontariat, elle ne peut pas être faite par l'employeur de manière individuelle ou collective.

7.2 – A compter 1^{er} janvier 2017, les salariés ont la possibilité d'épargner au titre de chaque année civile 20 jours maximum. Ce plafond passe à 10 jours pour les CET dont le solde dépasse 20 jours épargnés.

7.3 - Les congés ou repos pouvant être épargnés sont :

- les jours de congés annuels correspondant à la 5^{ème} semaine de congés annuels et les jours de fractionnement dits jours de bonification, tout agent à temps plein devant prendre au minimum 20 jours de congés annuels par année civile.
- des jours DG,
- des jours RTT,
- des jours de repos compensateur acquis au titre de la récupération des heures supplémentaires, des interventions dans le cadre d'astreintes, des travaux exceptionnels et du travail hors amplitude (cf. titre VI de l'accord ARTT à la CDC), à l'exception du repos compensateur obligatoire.

L'alimentation du CET se réalise au cours de la campagne d'ouverture et d'alimentation du CET qui se déroule en décembre de chaque année.

Les jours de repos résultant des récupérations peuvent être portés sur le compte épargne temps dès lors que le droit à récupération est au moins égal à une demi-journée.

7.4 - Les salariés travaillant à temps partiel bénéficient des mêmes possibilités d'épargne calculées au prorata de leur quotité de temps de travail.

7.5 - La direction met à disposition de chaque titulaire de CET, via l'outil de gestion du temps, un relevé de ses droits atteints au 31 décembre.

Pour les personnels qui n'ont pas accès à l'outil de gestion du temps, la direction fournira un bulletin de situation au 31 janvier de chaque année.

7.6 - Les jours pouvant être épargnés ne peuvent avoir été acquis au titre des années antérieures au 1^{er} janvier 2002.

7-7 - Le CET ne peut présenter un solde créditeur supérieur à 60 jours. Tout excédent doit être utilisé selon l'une des formules prévues par le présent accord. A défaut, l'alimentation du CET n'est plus possible.

Article 8 : Utilisation en temps des droits acquis au CET

8.1 - Le CET a pour objectif d'accumuler des droits à congés rémunérés, dit "congés CET".

8.1.1 - Le CET est utilisé pour rémunérer des congés d'une durée minimale d'une ½ journée ouvrée (y compris dans le cas de dons de jours).

8.1.2 - Le CET peut être également utilisé pour rémunérer des ½ journées ou des jours pris de manière fixe et régulière dans le but d'organiser son rythme de travail sur le mode d'un temps partiel programmé en jour ou demi journée.

Dans ce cas, l'intéressé s'engage pour une durée minimale d'un an dès lors qu'il a accumulé les droits nécessaires pour aménager son temps de travail selon les quotités d'un temps partiel applicables à la CDC.

8.2 – Le congé CET peut être accolé à tout autre repos ou congé dont la durée maximale est fixée à 31 jours calendaires. En conséquence, la durée totale de l'absence peut excéder cette durée.

8.3 - Les salariés travaillant à temps partiel bénéficient des mêmes possibilités de congés calculées au prorata de leur quotité de temps de travail en tenant compte des modalités d'organisation de leur temps partiel.

8.4 - La demande d'utilisation du « capital-temps » doit être formulée auprès la hiérarchie. La possibilité de reporter la demande d'utilisation du « capital-temps », s'exerce dans les conditions prévues par l'article **8.5** de l'accord CET.

Il appartient au responsable de service de fixer le calendrier des congés après consultation des agents intéressés et dans l'intérêt du service.

Les délais de planification devant être respectés sont ceux prévus à l'accord ARTT (point 3.6.4.). Dès l'accord de la hiérarchie obtenu, la demande est déposée via l'outil gestion du temps.

8.5 - La hiérarchie a la possibilité de reporter une fois la date de départ souhaitée lorsque le bon fonctionnement du service l'exige.

Tout report d'une demande doit être motivé.

Le report maximal est de :

- 1 mois calendaire, lorsque la durée totale de l'absence est inférieure ou égale à 1 mois calendaire,
- 2 mois calendaires, lorsque la durée totale de l'absence est supérieure à 1 mois calendaire et inférieure ou égale à 3 mois calendaires,
- 4 mois calendaires, lorsque la durée totale de l'absence est supérieure à 3 mois calendaires.

8.6- La durée du « congé CET » est considérée comme une absence autorisée. L'intéressé continue à percevoir sa rémunération.

8.7 - Le « congé CET » est assimilé à une période d'activité pendant laquelle l'intégralité des droits correspondant à cette situation est maintenue.

8.8 – Au retour du « congé CET » l'intéressé retrouve :

- son précédent emploi si la durée totale de l'absence est inférieure ou égale à 6 mois,
- son précédent emploi ou un emploi équivalent si la durée totale de l'absence est supérieure à 6 mois.

Article 9 : Utilisation du CET sous forme de rémunération différée

9.1 - Transfert des droits sur le Plan d'Epargne d'Entreprise (PEE) et sur le Plan d'Epargne pour la Retraite Collectif (PERCO) :

Les droits acquis sur le CET peuvent faire l'objet à la demande du salarié d'un transfert vers le Plan d'Epargne d'Entreprise ou le Plan d'Epargne Retraite Collectif à l'exception des jours de congés annuels épargnés au titre de la 5^{ème} semaine de congés payés.

Ce transfert de droits est d'un maximum de 10 jours par an.

Les sommes ainsi versées sur le PEE sont assimilables à des versements volontaires selon les dispositions législatives relatives à l'épargne salariale. Elles sont soumises à cotisations sociales dans les mêmes conditions qu'un salaire, fiscalisables et sont prises en compte pour l'appréciation du plafond légal des versements annuels du salarié sur le PEE.

Les sommes ainsi versées sur le PERCO en l'état actuel de la législation, sont exonérées pour leur part, des cotisations de la sécurité sociale, hors CGS/CRDS et d'impôts sur le revenu à hauteur de 10 jours par an.

Les droits inscrits au CET et versés sur le PERCO ne sont pas pris en compte pour l'appréciation du plafond légal des versements annuels du salarié sur le PERCO.

9.2 - Modalités de transfert et valorisation de droits transférés sur le PEE et le PERCO :

Les transferts de droits du CET sur le PEE et le PERCO en application de l'article 9.1 sont cumulables dans la limite de 10 jours par an. Ils s'effectuent une fois par an tous produits d'épargne confondus sur une période déterminée selon des modalités qui feront l'objet d'une information auprès des salariés.

Les droits du CET transférés sur le PEE et le PERCO sont valorisés sur les bases du dernier alinéa de l'article 13-1 du présent accord.

Article 10 : Dispositions spécifiques aux CET détenteurs d'un nombre de jours épargnés supérieur à 50 jours au 1^{er} janvier 2017

Tout CET détenteur d'un nombre de jours supérieur à 50 jours au 1^{er} janvier 2017 est séparé en 2 compartiments selon les modalités suivantes :

- (i) 50 jours sont stockés dans un compartiment « CET » constituant la partie dynamique du compte,
- (ii) Le solde de jours épargnés est stocké dans un second compartiment dénommé « CET historique».

Le compartiment « CET historique » ne pourra plus être alimenté et est utilisé uniquement pour la consommation des droits en absences rémunérées selon les dispositions de l'article 8 de l'accord jusqu'à son épuisement, hormis les cas définis au troisième alinéa de l'article 11 relatif à la mobilité et à l'article 13 relatif à la liquidation du CET.

Le compartiment « CET » (tel que dénommé en (i) au 1^{er} alinéa du présent article) est alimenté selon les modalités décrites aux articles 7-1 à 7-7 du présent accord et ne peut stocker plus de 60 jours.

Les droits qui y sont détenus peuvent être consommés :

- o sous forme de rémunération différée dans les conditions décrites à l'article 9.
- o en absences rémunérées en application des dispositions de l'article 8 dès lors que les droits au « CET historique » ont été définitivement éteints et ce « CET historique » présente un solde de jours épargnés nul.

Article 11 : Mobilité au sein du groupe CDC

Le transfert des droits CET au sein du groupe CDC sera traité dans le cadre des dispositions prévues par l'accord mobilité groupe du 29 janvier 2010.

Lorsque l'entité d'accueil n'a pas mis en place de CET, les droits acquis au CET sont liquidés avant la date de transfert en principe sous forme de congé rémunéré pris en une ou plusieurs fois.

Toutefois, à défaut de possibilité de consommation sous forme de congés, l'intéressé pourra percevoir une indemnité compensatrice calculée selon les modalités du dernier alinéa de l'article 13-1 du présent accord.

Dans le cas où l'Etablissement public est l'entité d'accueil, si le salarié dispose d'un nombre de droits à transférer dans le CET supérieur à 50 jours lors de son arrivée, il est appliqué les mêmes dispositions que celles mises en œuvre pour les CET détenteurs d'un nombre de jours épargnés supérieur à 50 jours au 1er janvier 2017 décrite dans l'article 10 du présent accord.

Article 12 : Utilisation, de droit, des jours CET

L'intéressé pourra débiter en tout ou partie son CET sous forme de congés, suite à un congé de maternité, d'adoption, de paternité ou dans le cas d'un accompagnement de fin de vie.

Article 13 : Liquidation « des » CET

13.1 – Lorsque le contrat d'un salarié prend fin, à l'exception du cas visé à l'article 11, les droits acquis « aux » CET font l'objet en principe d'une liquidation sous la forme de « congé CET » pris en une ou plusieurs fois.

Aucune condition de délai, ni de durée minimale d'accumulation ne peut lui être opposée.

Toutefois, à défaut de possibilité de consommation sous forme de congés, l'intéressé pourra percevoir une indemnité compensatrice calculée sur la base de son dernier salaire brut de base annuel, comprenant le 13ème mois et hors tout élément variable et du nombre de jours ouvrés, soit 21,7j/mois [(52 semainesx5j)/12 mois].

13.2 – En cas d'invalidité permanente, de congé de longue maladie lorsqu'il est constaté une impossibilité de reprendre le travail, l'intéressé pourra demander à liquider « ses » CET et

percevoir une indemnité compensatrice correspondante calculée sur la base de son dernier salaire brut de base annuel, comprenant le 13ème mois et hors tout élément variable et du nombre de jours ouvrés, soit 21,7j/mois $[(52 \text{ semaines} \times 5j)/12 \text{ mois}]$.

13.3 - En cas de décès, les droits donneront lieu au versement d'une indemnité compensatrice calculée sur la base de son dernier salaire brut de base annuel, comprenant le 13ème mois et hors tout élément variable et du nombre de jours ouvrés, soit 21,7j/mois $[(52 \text{ semaines} \times 5j)/12 \text{ mois}]$.