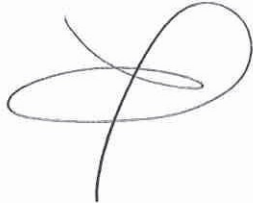


ACCORD SUR LE COMPTE EPARGNE TEMPS

Entre la Caisse d'Epargne Bretagne - Pays de la Loire, représentée par Frédérique DESTAILLEUR, Membre du Directoire en charge des Ressources Humaines,



d'une part,

et, les Organisations Syndicales représentées par :

..... pour la CFDT,

Roch Cheraud

..... pour la CFTC,

Raymond DUFFONT

..... pour la CGC,

..... pour la CGT,

..... pour Force Ouvrière,

B. EWYER

..... pour le Syndicat Unifié UNSA,

..... pour SUD,

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

PREAMBULE

Il est institué un Compte Epargne-Temps (CET) afin d'offrir aux collaborateurs de la CEBPL la possibilité de se constituer une épargne sous la forme de jours de congés.

L'utilisation de cette épargne pourra se faire :

- en temps afin d'indemniser en totalité ou en partie un congé ;
- en numéraire afin de compléter sa rémunération.

Le CET constitue un outil de gestion du temps complémentaire à celui de l'aménagement et de la réduction du temps de travail. L'adhésion au CET et son alimentation sont une démarche strictement volontaire, à l'initiative exclusive du salarié.

La gestion en est assurée par la CEBPL.

Seules les modalités prévues dans le présent accord peuvent être appliquées aux collaborateurs de la CEBPL.

M. RD
BE

ARTICLE 1- OUVERTURE ET TENUE DU COMPTE

Tout collaborateur ayant au moins deux ans d'ancienneté continue dans le Groupe peut ouvrir un CET.

Les collaborateurs intéressés doivent formuler par écrit à la DRH de la CEBPL, selon les délais et dispositions définis dans le présent accord :

- leur demande d'ouverture de compte ;
- les droits en temps qu'ils souhaitent transférer dans leur compte épargne temps.
- les droits en numéraire que les salariés, souhaitant partir dans le cadre d'un congé de fin de carrière veulent affecter dans leur compte épargne temps (cf article 6 ci-après).

Aucun transfert de droits ne sera fait par la CEBPL sans une demande expresse du salarié.

ARTICLE 2 – ALIMENTATION DU COMPTE EN JOURS

Le compte est alimenté en jours équivalent temps plein, avant le 20 novembre de l'année en cours, sur demande du salarié adressée par écrit à la DRH, une fois par an pour chacun des éléments suivants et ce à compter de l'exercice 2010 :

- affectation de tout ou partie des jours de congés annuels excédant 25 jours ouvrés de congés, soit 5 jours ouvrés maximum par an ;
- affectation avant le 31 décembre 2012 des soldes de congés payés acquis depuis le 1^{er} janvier 2001 dits congés bis (disposition spécifique pour les salariés ex CEB).
- affectation des jours issus du contrat vacances (disposition spécifique ex PDL : voir article 10 du présent accord)
- affectation avant le 31 décembre 2012 des jours générés par la synchronisation sur l'année civile des périodes de prise et d'acquisition de congés payés pour les salariés ex CEPDL.

ARTICLE 3 – ABONDEMENT DU COMPTE EPARGNE-TEMPS

L'ensemble des jours alimentés selon les modalités de l'article 2 du présent accord peut donner lieu à un abondement de la part de l'employeur.

Le niveau de cet abondement est fixé à 25%.

Cet abondement n'est effectif que si l'utilisation des jours ainsi épargnés dans le CET se fait en jours afin d'anticiper un départ à la retraite ou en pré retraite dans le cadre d'un congé de fin de carrière

ARTICLE 4 - UTILISATION DU COMPTE EPARGNE-TEMPS

L'utilisation du compte épargne temps en numéraire et en temps est ouverte dès le mois suivant son alimentation

Article 4.1- Utilisation en temps

Le collaborateur peut utiliser les droits acquis au titre du CET pour bénéficier d'un congé supplémentaire accolé ou non à ses congés payés de la période de référence ou à un congé légal ou conventionnel.

Ce congé supplémentaire devra être pris en jours équivalent temps plein et ininterrompu d'une durée au minimum de 5 jours, à l'exception de la possibilité donnée aux collaborateurs visés à l'article 7 ci-après.

Ces droits ainsi utilisés sont rémunérés en fonction de son taux de salaire journalier en vigueur au moment de l'utilisation selon le calcul suivant :


BE



Montant de la rémunération versée =

Montant brut de la rémunération mensuelle de base
----- X nombre de jours ETP
20,83*

* 20,83 correspond au nombre moyen mensuel de jours ouvrés par an prévu par l'accord ARTT du 29.06.2000

La rémunération versée pendant le congé a le caractère de salaire, elle est soumise au régime fiscal et social en vigueur à la date d'utilisation du CET, dans les conditions de droit commun.

Le règlement de cette rémunération s'effectue le mois de l'utilisation du congé CET .

Article 4.2 – Utilisation en numéraire

Cette conversion en numéraire s'effectue par tranche de 10 jours équivalent temps plein au minimum.

Sont convertibles sous forme de complément de rémunération :

- les jours de congés au-delà de la 5^{ème} semaine de congés payés (disposition légale) ;
- les congés payés acquis depuis le 1^{er} janvier 2001 dits congés bis pour les salariés de l'ex CEB;
- les jours issus du contrat vacances (voir article 10 du présent accord)
- les jours générés par la synchronisation sur l'année civile des périodes de congés payés pour les salariés de l'ex CEPDL.

Cette conversion en numéraire s'effectue de la manière suivante :

Montant brut de la rémunération mensuelle de base
----- X nombres de jours ETP du CET utilisés
20,83 *

* 20,83 correspond au nombre moyen mensuel de jours ouvrés par an prévu par l'accord ARTT du 29.06.2000

La rémunération intervient au plus tard à l'occasion de la paye du mois suivant la demande selon les modalités de conversion prévues ci-dessus.

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

Article 4.3 – Rachat d'annuités manquantes pour la retraite

Les salariés qui désirent racheter leurs années d'études supérieures ou les années où les cotisations versées n'ont pas permis la validation de trimestres d'assurance peuvent utiliser le CET.

ARTICLE 5 - PLAFOND DES JOURS INSCRITS DANS LE CET

Sauf le cas visé à l'article 7.2 du présent accord, le plafond du compte épargne temps est fixé à 60 jours afin de permettre aux collaborateurs et à l'entreprise de gérer et d'organiser les prises effectives de ses droits à congés.

ARTICLE 6 - MODALITES DE PRISE DU CONGE

Tout collaborateur qui souhaite bénéficier d'un congé au titre du CET en fait la demande par écrit simultanément à sa hiérarchie et à la DRH dans les délais suivants :



BE

- si absence d'une durée de 5 jours, la demande doit être adressée au moins dans le délai d'un mois avant la date du congé souhaité ;
- si absence d'une durée supérieure à 5 jours mais inférieure à 10 jours, la demande doit être adressée dans le délai de deux mois avant la date du congé souhaité ;
- si absence d'une durée égale ou supérieure à 10 jours, la demande doit être adressée dans le délai de trois mois au moins avant la date du congé souhaité ;

En cas de circonstances exceptionnelles, ces délais pourront être réduits à la demande du collaborateur et avec accord de la DRH.

Une réponse est donnée au collaborateur au plus tard 30 jours après réception de sa demande.

La Direction pourra, pour des raisons d'organisation et de service décaler de 6 mois au plus la date de congés souhaitée par le collaborateur.

ARTICLE 7 – DISPOSITIONS SPECIFIQUES POUR LES DEPARTS DANS LE CADRE D'UN CONGE DE FIN DE CARRIERE

Afin de permettre un départ anticipé en préretraite ou en retraite des collaborateurs âgés de plus 55 ans, l'entreprise prévoit les dispositions complémentaires suivantes:

Article 7.1- Alimentation en numéraire

Les collaborateurs souhaitant anticiper leur départ à la retraite dans le cadre d'un congé de fin de carrière pourront alimenter à leur seule initiative, chaque année leur compte épargne temps par du numéraire, en plus des dispositions prévues à l'article 2 du présent accord ; ,

- tout ou partie du 13^{ème} mois par demande expresse adressée à la DRH **avant le 10 novembre** ;
- tout ou partie de leur part variable par demande expresse adressée **avant le 10 février** ;

La conversion de ces sommes s'effectue selon la valorisation arrêtée à la date de l'épargne dans le CET en nombre de journées équivalent temps plein selon la règle suivante :

nombre de jours =

$$\frac{\text{alimentation en numéraire}}{\text{rémunération brute journalière*}}$$

* rémunération brute journalière = rémunération brute mensuelle de base / 20,83 (jours moyens mensuels ouvrés)

Article 7.2 - Plafond légal des droits inscrits dans le CET

Le plafond prévu à l'article 5 du présent accord n'est pas retenu pour les salariés âgés de 55 ans et plus.

Néanmoins, Les droits inscrits au compte épargne temps ne pourront excéder le plafond déterminé à l'article D.3154-1 du code du travail.

Les droits supérieurs à ce plafond seront liquidés par le versement au salarié d'une indemnité correspondant à la conversion monétaire de ces droits.

Article 7.3 - Utilisations en temps : dérogations à l'article 4.1 du présent accord

Les collaborateurs qui souhaitent partir progressivement à la retraite peuvent, par dérogation à l'article 4.1 du présent accord, et après accord de la DRH, utiliser leurs jours épargnés sur leur CET pour travailler à temps partiel et ainsi, fractionner ces jours jusqu'à leur départ définitif à la retraite. A cet effet, une convention sera signée avec la DRH et le collaborateur pour définir les modalités de prise des jours jusqu'au départ à la retraite.


BE



ARTICLE 8 - STATUT DU COLLABORATEUR EN CONGE

Article 8.1 situation du salarié pendant le congé

Le salarié est considéré en congé CET

La période indemnisée est assimilée à du temps de travail effectif.

Le salarié demeure inscrit à l'effectif de l'entreprise, et continue d'être éligible et électeur aux élections professionnelles.

Le collaborateur continue de bénéficier des couvertures offertes par la mutuelle de l'entreprise (MNCE) et l'organisme de prévoyance durant le temps pendant lequel il perçoit une rémunération.

Article 8.2- Retour de congé du salarié

A l'issue de son congé, le salarié est réintégré dans son précédent emploi sauf si celui-ci a utilisé son CET pour anticiper son départ en préretraite ou à la retraite. Dans ce dernier cas, il sera réintégré à minima sur un emploi de même catégorie professionnelle.

Article 8.3- Retour anticipé du collaborateur

Le salarié, pourra réintégrer l'Entreprise de façon anticipée pour des raisons exceptionnelles, 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.

Les jours non consommés seront réaffectés au CET.

ARTICLE 9- LIQUIDATION DU COMPTE EPARGNE TEMPS

En cas de rupture du contrat de travail, et sauf si le transfert est possible vers la nouvelle entreprise, le collaborateur aura le choix soit de percevoir une indemnité compensatrice d'un montant correspondant aux droits acquis dans le cadre du CET, soit de liquider ses droits en jours permettant ainsi un départ anticipé sous réserve de l'accord de la DRH.

L'indemnité ou le nombre de jours de congés seront calculés selon les mêmes modalités que celles prévues à l'article 4 du présent accord.

En cas de mobilité vers une autre entreprise du Groupe CAISSE D'EPARGNE dans laquelle existe un dispositif de CET, la CEBPL s'engage à examiner avec l'entreprise d'accueil la possibilité de transférer les droits épargnés sur le compte.

ARTICLE 10 - GESTION DU COMPTE EPARGNE TEMPS

La CEBPL tient à jour le compteur dédié au CET sur un applicatif informatique accessible au salarié

En cas de défaillance de l'entreprise, les droits acquis par le compte épargne temps sont garantis par l'AGS.

ARTICLE 11 –INTERPRETATION DE L'ACCORD

Dans l'hypothèse où interviendrait un différend d'ordre collectif né de l'application du présent accord, chaque partie signataire s'engage à une tentative de conciliation.

Pour ce faire, une réunion sera organisée par la Direction à la demande d'un des signataires ou adhérents, dans les 30 jours suivant cette demande de conciliation.

Cette demande prévoira l'exposé précis du différend.

La convocation à cette réunion devra prévoir un ordre du jour indiquant l'exposé précis du différend.

En cas d'accord suite à cette réunion, la position retenue fera l'objet d'un procès verbal signé par l'ensemble des parties. Ce document sera remis à chacune des parties signataires.



BE



Si nécessaire, une seconde réunion pourra être organisée dans les 30 jours suivant la première réunion. Jusqu'à l'expiration de ce délai, les parties contractantes s'engagent à ne susciter aucune forme d'action contentieuse liée au différend faisant l'objet de cette procédure de conciliation

ARTICLE 12 - DUREE DU PRESENT ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de la date de signature du présent accord.

ARTICLE 13 - DEMANDE DE REVISION ET DE DENONCIATION

Article 13-1 – Révision

Les signataires peuvent demander la révision du présent accord conformément à l'article L 2222-5 du code du travail.

Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision et doit 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 pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

Article 13-2 – Dénonciation

L'une ou l'autre des parties signataires peut dénoncer le présent accord, dans les conditions prévues à l'article L 2261-9 du code du travail sous réserve de respecter une durée de préavis de 3 mois. La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires.

ARTICLE 14 - ENTREE EN VIGUEUR

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2010.

ARTICLE 15 - DEPOT DE L'ACCORD

Le présent accord sera déposé auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Loire-Atlantique. Un exemplaire sera, en outre, déposé auprès du Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Nantes.

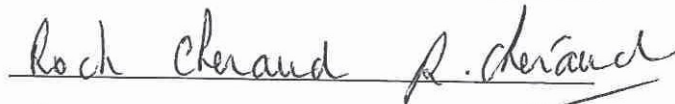
Fait à Orvault, le 27 novembre 2009 en exemplaires

Pour la Caisse d'Epargne
Bretagne - Pays de la Loire

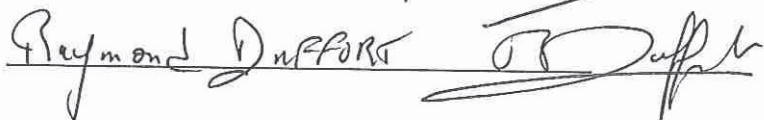

F. Dattiller

Pour la CFDT,

Pour la CFTC


Roch Cherand

Pour la CGC,


Raymond Duffort

Pour la CGT,

Pour Force Ouvrière,

Pour le Syndicat Unifié UNSA,

Pour SUD,

B. ELOY 