

Guide Mémento

Recueil - PQ

Détermination des situations administratives dans la NGRH

ANNEXE 6

ACCORD RELATIF AU COMPTE EPARGNE-TEMPS

Entre

- La Poste,

dont le Siège est situé 4, quai du Point du Jour, à Boulogne Billancourt, représentée par son Directeur des Ressources Humaines et des Relations Sociales, Georges LEFEBVRE d'une part,

et les organisations syndicales représentatives suivantes :

- Fédération Syndicaliste Force Ouvrière des Travailleurs des Postes et des Télécommunications (FO) ;

- Fédération Unifiée CFDT des Postes et des Télécommunications (FUPT - CFDT) ;

- Fédération CFTC des Postes et des Télécommunications (CFTC - P/T) ;

- Union des Syndicats des Cadres CFE - CGC de La Poste et de France Télécom (CGC - PTT) ; pour les catégories de personnel qu'elle représente,

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Préambule

L'évolution des organisations de travail est l'occasion d'une réflexion sur la gestion du temps individuel et sur la prise en compte de souhaits ou de besoins personnels de temps de repos ou de congés qui peuvent être modulés de façon à répondre aux équilibres individuels, familiaux ou professionnels, tout en garantissant à l'entreprise, et à l'ensemble de ses salariés, la poursuite d'une activité de service et de production en adéquation avec sa stratégie de développement.

Le Compte Epargne-Temps (CET) est une faculté nouvelle offerte aux postiers qui le souhaiteront, pour réaliser des projets personnels ou faire face à une situation familiale spécifique dans le cadre de leur vie professionnelle. Il ne constitue donc pas un outil d'organisation ou de réduction du temps de travail.

Prévu par le Code du travail (art. L. 227-1) et l'accord cadre sur le dispositif d'application d'Aménagement et de la Réduction du Temps de Travail signé le 17 février 1999, le CET s'inscrit dans la démarche entreprise par la Direction Générale de La Poste visant à offrir à tous les postiers de nouvelles possibilités d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Fondé sur le volontariat, le CET offre aux personnels permanents de La Poste, qu'ils soient fonctionnaires, agents contractuels de droit public ou privé (CDI et CDII), l'opportunité d'épargner, s'ils le désirent, un certain nombre de jours de congé ou de repos sur un compte spécifique, pour bénéficier, au moment souhaité, d'une indemnisation, partielle ou totale, d'un congé à l'origine sans solde, sur la base du salaire perçu au moment de la prise de congé.

Le présent accord reprend les dispositions de l'accord du 16 mars 1999 pour le développement spécifique de La Poste en zone urbaine sensible concernant le CET, en y substituant les dispositions du présent accord lorsque celles-ci sont plus favorables.

Les mesures prévues dans le présent accord sont applicables aux fonctionnaires, sous réserve des dispositions Fonction Publique à venir. En cas de besoin, la mise en conformité du présent accord avec les dispositions Fonction Publique sera réalisée par avenant.

Article 1 - Ancienneté minimale

L'ancienneté minimale requise pour solliciter l'ouverture d'un CET est d'un an à La Poste. Cette condition d'ancienneté concerne l'ensemble des personnels permanents, y compris les agents affectés dans une zone urbaine sensible.

Article 2 - Alimentation du Compte Epargne-Temps

Afin de garantir un temps de repos annuel minimum à chaque postier, le nombre maximal de jours pouvant alimenter le CET ne pourra excéder 22 jours par an, au titre de l'un ou l'autre des jours de congé, ou de repos, suivants :

- dix jours de congés annuels maximum par an ;
- six repos compensateurs (fonctionnaires et agents contractuels de droit public) ou six repos compensateurs de remplacement (agents contractuels de droit privé) maximum par an ;
- quatre repos exceptionnels par an ;
- deux jours de bonification par an (1).

Par ailleurs, les cadres supérieurs bénéficiant d'une convention individuelle de forfait, prévue par l'accord d'entreprise du 4 avril 2000, pourront affecter tout ou partie de leur jours de repos sur leur Compte Epargne-Temps, dans la limite maximale globale de 22 jours par an.

Enfin, pour l'année 2000, année de création du CET à La Poste, pourront être affectés au CET, à titre exceptionnel et en substitution des autres modes d'alimentation prévus ci-dessus, tout ou partie des RCR et RC acquis pendant la période allant du 1^{er} janvier 2000 à la date de réorganisation de l'établissement à 35 heures, dans la limite maximale globale de 22 jours.

Article 3 - Abondement

• Cas général

Le nombre de jours de congé ou de repos versé au CET est abondé de 20 %, pour la partie utilisée, lors de la prise de l'un ou de l'autre des congés sans solde, ou sans traitement suivants :

- congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie ;
- congé pour création d'entreprise ;
- congé ou disponibilité sans solde ou sans traitement précédant de manière jointive un départ à la retraite à l'âge de 60 ans ou au moins, à l'exclusion de toute autre forme de congé de fin de carrière ou de cessation anticipée d'activité.

Toute modification des dispositifs de retraite actuellement en vigueur à La Poste pourrait amener les parties signataires à revoir ou compléter les présentes dispositions.

• Postiers affectés en ZUS

Conformément à l'accord pour le développement d'une politique spécifique de La Poste en zone urbaine sensible, toute alimentation du compte sous quelque forme que ce soit, dans la mesure où elle correspond à l'un des modes d'alimentation prévue par le présent accord, est majorée de 25 %, dès lors qu'elle demeure au crédit de ce compte pendant une période d'au moins un an.

Ces droits majorés restent acquis à l'agent quittant un établissement situé en ZUS. Dès lors qu'il est affecté en ZUS, le fonctionnement du CET de l'agent concerné s'inscrit dans le dispositif général concernant l'ensemble des postiers.

Les conditions d'abondement prévues pour l'ensemble des postiers sont applicables aux agents en ZUS.

Article 4 - Congés possibles, délai d'utilisation du CET

Le CET peut être utilisé à l'occasion de l'un ou de l'autre des congés légaux, statutaires ou conventionnels sans solde ou sans traitement, en fonction du statut juridique (fonctionnaire, agent contractuel de droit public ou privé) du postier concerné, et dans la mesure où les conditions légales et réglementaires d'octroi sont remplies (exemples : congé parental d'éducation, congé pour création ou reprise d'entreprise, disponibilité ou congé pour convenance personnelle, congé sabbatique, etc...).

La durée minimale du congé sans traitement, ou sans solde, sollicité ne pourra être inférieure à un mois ou 26 jours.

La durée du congé sans traitement, ou sans solde, sollicité ne pourra être inférieure à un mois de 26 jours.

La durée du congé sollicité pourra être égale, ou supérieure, à celle correspondant aux droits acquis dans le CET. Dans le cas où elle serait supérieure, le début du congé est indemnisé en fonction du nombre de jours capitalisés au sein du CET, la partie restante étant sans solde ou sans traitement.

Le congé doit être pris avant l'expiration d'un délai de cinq ans à compter de la date à laquelle l'agent a accumulé un nombre de jours de congé égal au minimum à un mois ou 26 jours.

Lorsque l'agent a un enfant âgé de moins de seize ans à l'expiration de ce délai, ou lorsque l'un des parents du salarié est dépendant, ou âgé de plus de soixante-quinze ans, la période dans laquelle il doit utiliser ses droits à congés est portée à dix ans.

Le CET peut également être utilisé par les agents âgés de plus de cinquante ans désirant cesser leur activité, de manière progressive ou totale, sans que la limite de cinq ans fixée au quatrième alinéa, leur soit opposable.

Ces dispositions s'appliquent également aux agents affectés en zone urbaine sensible au moment de l'ouverture du CET.

Article 5 - CET et mobilité

En cas de mobilité au sein de La Poste, ou pour les fonctionnaires d'une mise à disposition au sein d'une filiale de La Poste, le CET perdure sans discontinuité.

Lors de la mutation d'un agent affecté en ZUS dans un établissement situé hors ZUS, le CET se poursuit dans les conditions suivantes : les droits acquis en matière d'abondement perdurent, mais à compter de la date de la nouvelle affectation, le CET perd sa spécificité ZUS et relève des dispositions générales consignées dans le présent accord.

Article 6 - Situation de l'agent pendant le congé

La période de congé ouvrant droit à une indemnité au titre du CET est assimilée à une période d'activité, en particulier pour les droits à avancement et retraite, sous réserve, pour les fonctionnaires, de la réglementation Fonction Publique à venir.

L'indemnisation est calculée sur l'ensemble du salaire perçu au moment de la prise du congé, dans la limite du nombre de jours capitalisés.

Article 7 - Réintégration à l'issue du congé

Que le congé ait été totalement ou pour partie indemnisé, la réintégration de l'agent à l'issue de la période de congé sollicité s'effectuera sur la base de la rémunération équivalente à celle perçue par l'agent au moment du départ en congé, assortie des augmentations générales intervenues pendant le congé.

Cette réintégration s'effectue dans les conditions suivantes :

- sur le poste d'origine, pour tout congé d'une durée inférieure ou égale à quatre mois ;
- sur un poste similaire au sein du NOD, pour tout congé supérieur à quatre mois et inférieur ou égal à un an, ou selon les conditions spécifiques de réintégration du congé octroyé, si ces conditions sont plus favorables ;
- selon les conditions de réintégration prévues par le congé octroyé, pour tout congé supérieur à une durée d'un an.

Article 8 - Renonciation, cessation

L'agent peut renoncer à l'utilisation de son compte, en respectant un préavis de 6 mois.

Dans ce cas et selon le nombre de jours capitalisés, il lui appartiendra de solder son CET par la prise d'une ou plusieurs périodes de congé, qui en tout état de cause seront déterminées en fonction des nécessités de service, et en accord avec le supérieur hiérarchique.

La renonciation au CET interdit toute réouverture d'un autre compte avant un délai de deux ans.

En cas de rupture du contrat de travail, l'agent perçoit une indemnité compensatrice d'un montant équivalent aux droits acquis dans le cadre du CET, sur la base du salaire perçu au moment de la liquidation du compte. Cette indemnisation a le caractère d'un salaire. Elle est soumise aux cotisations sociales dans les conditions de droit commun.

Article 9 - Dispositions finales

• Durée

Le présent accord, conclu pour une durée illimitée, est applicable à compter de la date de sa signature.

• Révision

Chaque partie signataire peut demander la révision du présent accord. La demande de révision doit être accompagnée d'un nouveau projet de texte relatif aux points sujets à révision. La partie demandant la révision doit le faire par envoi recommandé avec avis de réception. La discussion s'engagera dans un délai de deux mois au plus, à compter de la date de l'avis de réception. En tout état de cause, les clauses dont la modification est demandée resteront en vigueur jusqu'à la mise en application des clauses nouvelles qui leur seront éventuellement substituées.

• Dénonciation

Toute demande de dénonciation du présent accord par l'une des parties signataires sera portée à la connaissance des autres parties, par pli recommandé avec avis de réception. La dénonciation deviendra effective à l'issue d'un préavis de trois mois. Une nouvelle négociation s'engagera dans un délai d'un mois au plus, à compter de cette date. Le présent accord restera en vigueur jusqu'à la date d'application des nouvelles dispositions.

• Commission de suivi

Une commission de suivi constituée des représentants de La Poste et des organisations syndicales signataires est créée pour effectuer le suivi des dispositions du présent accord.

Cette commission se réunira à l'issue de la 1^{ère} année d'application de l'accord ou à la demande de deux syndicats signataires au moins.

ACCORD RELATIF AU COMPTE EPARGNE TEMPS

Signatures

Fait à Boulogne Billancourt, le 7 juillet 2000

*Le Directeur des ressources humaines
et des relations sociales*

Georges LEFEBVRE

Pour les organisations syndicales

*Fédération Syndicaliste Force Ouvrière
des Travailleurs des Postes
et des Télécommunications - FO*

Christiane CHAPARD

*Fédération Unifiée CFDT
des Postes et des
Télécommunications - FUPT CFDT*

Roland DUFOUR

*Fédération CFTC des Postes
et des Télécommunications*

Bernard POISSON

*Union des Syndicats des Cadres
CFE - CGC de La Poste et
de France Télécom*

Jean-Marie ROUY