



Accord d'entreprise sur le COMPTE EPARGNE-TEMPS

modifié par l'avenant n°1 du 5 mai 2014

PREAMBULE

Le compte épargne-temps permet d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie des périodes de congé ou de repos non prises ou des sommes qui y ont été affectées.

1. DISPOSITIONS GENERALES

1.1. Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des agents de la Banque de France.

1.2. Ouverture d'un compte épargne-temps

Peuvent ouvrir un compte épargne-temps les agents ayant une ancienneté minimale de 6 mois.

Le compte est ouvert sur simple demande de l'agent, sur la base d'une alimentation minimale d'un jour, en temps ou en argent.

1.3. Gestion du compte et valorisation des droits

Les droits détenus sur le CET sont exprimés en temps (en heures).

Une journée entière correspond à 7 heures. Le taux horaire est calculé au moment de l'alimentation du compte. Il est valorisé mensuellement en fonction des évolutions de rémunération.

Tout agent titulaire d'un compte épargne temps peut consulter son relevé de compte CET via le portail RH.

2. ALIMENTATION DU COMPTE EPARGNE-TEMPS

2.1. Alimentation en temps

2.1.1. Alimentation en jours

Le compte épargne-temps peut être alimenté par :

- des jours de congés annuels, dans la limite de 5 jours par an (article L 3152-2 du code du travail),
- des jours de repos de RTT,
- des jours de repos,
- des jours de congés supplémentaires dits de fractionnement.

Ces versements sont effectués en journées ou demi-journées.

La totalité des jours versés ne doit pas excéder 20 jours par an.

2.1.2. Alimentation en heures

Le compte épargne-temps peut être alimenté par :

- les heures complémentaires des agents à temps partiel, dans la limite du dixième de la durée hebdomadaire du travail prévue par leur régime de travail,
- les heures supplémentaires, le cas échéant majorées conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur, dans la limite du contingent fixé par décret,
- et, lorsque le congé précède immédiatement la retraite ou le congé spécial pour convenance personnelle de fin de carrière prévu par la décision réglementaire n° 2227 du 30 mars 2007, les droits inférieurs au seuil minimum d'exercice comptabilisés à la date d'envoi de la simulation de congés sur les compteurs suivants :
 - Rompus de jours de repos de RTT ou de jours de repos
 - Récupération Journée de solidarité
 - Compteur débit/crédit pour les agents en horaires variables
 - Heures à récupérer et report d'heures à récupérer
 - Récupération compensation de trajet

Sont considérées comme heures supplémentaires :

- les heures effectuées au-delà de la durée conventionnelle de travail,
- les heures au-delà de 35 heures sur la durée du cycle pour les agents cyclés.

2.1.3. Modalités pratiques

Le versement a lieu au plus tard avant la fin mai ou à la date d'envoi de la simulation de congé lors d'un départ en retraite ou en congé spécial pour convenance personnelle de fin de carrière.

2.2. Alimentation en numéraire

2.2.1. Sommes pouvant être versées

Le compte épargne-temps peut être alimenté par :

- la prime de bilan,
- la prime annuelle (agents de surveillance et agents d'entretien),

- la prime d'intéressement,
- la participation à l'issue de la période d'indisponibilité,
- les avoirs détenus en plan d'épargne entreprise à l'issue de la période d'indisponibilité.

Ces sommes sont converties en temps sur la base du taux de salaire horaire. Ce taux est égal au rapport entre le salaire annuel de référence et le nombre théorique d'heures effectuées dans l'année (35 heures x 52 semaines = 1820 heures).

Les éléments entrant dans le salaire annuel de référence sont définis en annexe.

Le calcul est réalisé sur la base d'un régime de travail à temps complet.

2.2.2. Modalités pratiques

La demande de versement en numéraire a lieu :

- mensuellement pour la prime de bilan (choix modifiable chaque mois),
- avant la fin du mois précédant le versement de la prime annuelle (agents de surveillance et agents d'entretien),
- au moment de l'affectation de la prime d'intéressement,
- avant la fin juillet pour les sommes disponibles le 1^{er} mai provenant de la participation ou du plan d'épargne entreprise.

2.3. Encours maximum

Les droits figurant dans le compte épargne-temps ne peuvent excéder 261 jours. Lorsque ce plafond est atteint, aucune nouvelle alimentation n'est autorisée.

Lorsque l'encours est supérieur à ce plafond à la date de signature du présent accord, les droits figurant dans le compte épargne-temps correspondant sont maintenus et aucune nouvelle alimentation n'est autorisée.

Il appartient alors aux agents concernés d'utiliser tout ou partie de leur épargne-temps dans les conditions fixées ci-dessous s'ils souhaitent à nouveau pouvoir alimenter leur compte.

Pour la garantie posée à l'article L. 3253-17 du code du travail, la Banque s'engage sur l'ensemble des créances y compris celles dépassant les montants fixés par décret.

3. UTILISATION DU COMPTE EPARGNE-TEMPS

Les droits détenus en compte épargne-temps peuvent être utilisés :

- en temps (§3.1 Congé épargne-temps)
- en financement d'un congé ou d'un temps partiel (§ 3.2)
- en numéraire (§ 3.3)

3.1 Congé épargne-temps

3.1.1. Durée et délai de prévenance

La durée minimale de ce congé est fixée à 20 jours ouvrés. Toutefois aucune durée minimale n'est requise si le congé succède immédiatement à un congé de maternité, à un congé d'adoption, à un congé parental d'éducation ou à un congé de paternité.

Lorsque le congé précède immédiatement la retraite ou le congé spécial pour convenance personnelle de fin de carrière prévu par la décision réglementaire n° 2227 du 30 mars 2007,

sa durée maximum est de 261 jours augmentée de l'abondement. Dans les autres cas, la durée maximum du congé est de 200 jours augmentée le cas échéant de l'abondement.

Un congé épargne temps peut être exercé pendant une cessation progressive d'activité selon la formule fixe (régime de travail à 50 %) sans cessation anticipée d'activité, dans la limite d'une absence de 6 mois calendaires pour les agents entrés dans le dispositif au plus tard le 3 mars 2014.

Le délai de prévenance est de :

- 1 mois si le congé succède immédiatement à un congé de maternité, d'adoption ou de paternité,
- 3 mois si le congé n'excède pas 6 mois,
- 5 mois si le congé est supérieur à 6 mois.

Le congé ne peut donner lieu à fractionnement.

La durée du congé peut être doublée ; l'agent perçoit alors durant la totalité du congé une indemnisation correspondant à la moitié de celle qu'il aurait perçue dans le cas normal.

Le congé ne peut être refusé sauf circonstances exceptionnelles tirées des nécessités de service pour un congé en cours de carrière.

En cas de refus de la hiérarchie, notifié dans les trente jours du dépôt de la demande, l'agent peut de nouveau, six mois après la décision de la Banque, solliciter un congé sans que cette nouvelle demande puisse être refusée.

3.1.2. Abondements

Un abondement de 10% du volume des jours épargnés est accordé par la Banque pour un congé pris en cours de carrière en vue d'une création d'entreprise ou de l'exercice d'une activité à plein temps dans une association reconnue d'utilité publique pour mener des actions à caractère humanitaire.

Cet abondement de 10% est également accordé aux travailleurs handicapés titulaires à la date de la prise du congé épargne-temps d'une reconnaissance en cours de validité de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées.

Lorsque le congé précède immédiatement la retraite ou le congé spécial pour convenance personnelle de fin de carrière prévu par la décision réglementaire n° 2227 du 30 mars 2007, l'abondement est de 15%.

Les abondements ne sont pas cumulables. En cas de départ à la retraite d'un agent handicapé, seul l'abondement de 15% est applicable.

L'abondement ne peut pas excéder 15 % de l'encours maximum prévu par le présent accord.

3.1.3. Situation de l'agent

La durée du congé épargne-temps est décomptée en jours ouvrés, sans bonification pour les congés pris « hors période ».

▪ Rémunération

Pendant la durée du congé épargne-temps, l'agent perçoit une rémunération correspondant à celle qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler à plein temps, à l'exclusion des éléments déclaratifs (cf. annexe).

En cas de changement d'indice ou d'augmentation générale des rémunérations au cours du congé épargne-temps, le taux horaire est revalorisé à due proportion.

La rémunération a le caractère de salaire et est soumise aux cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu au moment où elle est versée. Toutefois, la rémunération correspondant aux droits à congé rémunéré accumulés en contrepartie du versement des sommes issues de l'intéressement, et à l'issue de la période d'indisponibilité des sommes issues de la participation et du plan d'épargne entreprise ne sont pas soumises à l'impôt sur le revenu.

▪ **Situation au regard de certains droits**

Pendant la durée du congé épargne-temps, l'agent bénéficie des mêmes droits que s'il était en activité en matière d'avancement, de retraite, d'assurance-maladie, et le cas échéant, de prestations familiales, de prime de bilan, d'intéressement et de participation.

L'agent reste électeur et éligible aux élections professionnelles. Les représentants du personnel peuvent conserver leur(s) mandat(s) et participer aux réunions à l'initiative de l'employeur correspondant au(x) mandat(s) détenu(s).

Le congé épargne-temps permet l'acquisition de droits à congés annuels et de jours de repos ou de RTT. Les congés annuels acquis avant la prise du congé épargne-temps doivent être purés au cours de leur période d'exercice.

Le bénéfice des avantages en nature liés à la fonction est supprimé pendant la durée du congé lorsque celui-ci précède immédiatement la retraite ou le congé spécial de fin de carrière.

▪ **Événements particuliers survenant pendant le congé**

En cas de maternité, d'adoption ou de maladie d'une durée supérieure à cinq jours, le congé épargne-temps est suspendu. En cas de maladie, le terme du congé initialement prévu est maintenu, sauf accord de la hiérarchie pour reporter la date du retour à hauteur des crédits non utilisés.

▪ **Retour du congé**

A l'issue du congé, les agents sont réintégrés dans un emploi correspondant à leur profil professionnel assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Pour tout congé d'une durée de 6 mois au moins, les conditions de retour dans l'exploitation donnent lieu, avant le départ et au retour, à un entretien de carrière avec la direction générale des ressources humaines.

Le retour s'effectue si possible dans l'unité d'origine ou, à défaut :

- dans la même région pour les agents du réseau. Si la durée du congé n'excède pas 6 mois, l'agent a la possibilité de réintégrer son unité d'origine,
- sur le même site pour les agents du siège et de ses annexes, des centres industriels et administratifs.

3.2. Financement d'un congé ou d'un temps partiel

3.2.1. Financement d'un congé prévu par la loi ou le statut du personnel

Les conditions d'accès, de préavis et de durée maximale sont celles applicables au congé demandé, tel que le congé de soutien familial ou le congé de présence parentale...

Ces congés peuvent être financés pour la totalité de leur durée ou pour une partie seulement, sans durée minimale.

3.2.2 Financement d'un temps partiel

Le compte épargne-temps peut être utilisé afin de permettre à un agent à temps partiel d'être rémunéré sur la base d'une activité à temps plein. La demande doit être effectuée au plus tard le dernier jour du mois M pour application effective au mois M+2. La durée minimale du temps partiel financé par le compte épargne temps est de 3 mois.

Cette possibilité est offerte pour :

- le temps partiel accordé par la Banque en application des articles 117 et 222-1 du statut du personnel, ou le temps partiel prévu par contrat,
- le temps partiel dans le cas de congé parental d'éducation,
- la cessation progressive d'activité prévue à l'article 222-5 du statut du personnel, pour les agents entrés dans le dispositif au plus tard le 3 mars 2014,
- le temps partiel seniors ou temps partiel seniors amélioré prévus à l'article 2.6.2. de l'accord intergénérationnel du 24 décembre 2013.

3.2.3 Financement des congés de maladie avec demi-traitement

Le compte épargne-temps peut être utilisé, sans préavis, pour indemniser les congés de maladie avec demi-traitement prévus à l'article 223 du statut du personnel, notamment en cas de maladie à évolution lente.

3.3. Utilisation en numéraire

3.3.1. Conversion en rémunération

Les droits affectés sur le compte épargne-temps peuvent être utilisés pour compléter la rémunération de l'agent dans la limite de 10 jours par an, quelle que soit l'année au cours de laquelle ces jours ont été épargnés. Toutefois les droits versés au titre des congés annuels ne peuvent être convertis en rémunération.

La liquidation est opérée en numéraire au prix de la journée à la date de la demande.

3.3.2. Rachat de trimestres de cotisation pour la retraite

Les agents peuvent racheter des années d'études.

Pour les agents relevant du régime de retraite de la Banque, le rachat est effectué sur la base d'un décompte effectué par le service des pensions.

Les agents relevant du régime général fournissent avec la demande de déblocage un décompte établi par ledit régime. Le déblocage intervient au maximum à hauteur du montant indiqué sur ce décompte.

3.3.3 Sur-cotisation pendant une période de travail à temps partiel

Les agents, dans le cadre du régime de retraite des agents de la Banque de France, peuvent financer la sur-cotisation dans les conditions prévues à l'article 11 du règlement annexé au décret n° 2007-262 du 27 février 2007 relatif au régime de retraite des agents titulaires de la Banque.

4. LIQUIDATION DES DROITS

4.1. Rupture de la relation de travail

En cas de rupture de la relation de travail, hors départ à la retraite (sur demande de l'agent ou par limite d'âge), l'agent perçoit une indemnité correspondant à la conversion monétaire de l'ensemble des droits qu'il a acquis. Cette indemnité est versée aux ayants droit en cas de décès de l'agent.

En cas de départ à la retraite, cette indemnité est versée dans la limite de 20 jours, sauf :

- lorsque l'exercice d'un congé épargne-temps est rendu impossible en raison
 - d'un congé maladie précédant immédiatement le départ à la retraite
 - ou pour nécessité impérieuse de service
- à l'issue du TPS si le compte épargne-temps ne peut être exercé en totalité en temps

La conversion est effectuée à la date de la rupture de la relation de travail.

4.2. Événements particuliers

La liquidation anticipée du compte épargne-temps peut intervenir à la demande de l'agent dans les cas suivants :

- divorce
- invalidité totale du bénéficiaire, de son conjoint ou de la personne à laquelle il est lié par un PACS, au sens des 2^{ème} et 3^{ème} alinéas de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale,
- chômage ou décès du conjoint ou de la personne à laquelle il est lié par un PACS.
Dans l'ensemble des hypothèses visées précédemment, la demande doit intervenir dans les 6 mois qui suivent l'événement.
- situation de surendettement définie à l'article L. 331-2 du code de la consommation.

L'agent choisit d'utiliser son compte sous forme de congé, en accord avec la hiérarchie, ou de rémunération.

Les droits versés au titre du congé annuel ne peuvent faire l'objet d'une liquidation anticipée.

4.3. Renonciation volontaire

En cas d'inactivité du compte pendant plus de cinq ans ou de report de congé épargne-temps à l'occasion des événements particuliers visés à l'article 3.1.6., le bénéficiaire peut en demander la clôture.

La liquidation est opérée sous la forme d'un congé épargne temps dont les modalités sont arrêtées par la hiérarchie en fonction des nécessités de service. Dans ce cas, un délai minimum de 5 ans est requis pour ouvrir un nouveau compte.

5 DISPOSITIONS DIVERSES

5.1. Suivi de l'accord

Une commission de suivi, qui se réunit à la convenance des parties signataires et au moins une fois par an, a pour mission de s'assurer des conditions d'application du présent accord et de contribuer à la résolution des différends qui pourraient survenir. Elle examine l'adaptation de l'accord en cas de modifications législatives ou de dispositions

réglementaires affectant le dispositif mis en place. Elle peut proposer, si besoin est, l'évolution des plafonds définis aux articles 2.3 et 3.1.1. du présent accord.

Présidée par un représentant de la Direction Générale des Ressources Humaines, la commission de suivi est composée de trois membres de l'administration, dont le président, et de deux représentants de chaque syndicat signataire.

5.2. Durée de l'accord

L'accord est conclu pour une durée indéterminée.

L'accord est révisable selon les conditions fixées par l'article L. 2261-7 du code du travail. Les conditions de sa dénonciation sont celles prévues à l'article L. 2261-9 du code du travail.

5.3. Entrée en vigueur de l'accord

L'accord entre en application à la date du 1^{er} janvier 2010 sous réserve des dispositions transitoires prévues à l'article 5.4. A cette date, il annule et remplace les accords d'entreprise du 31 décembre 1998 et du 17 janvier 2005 relatif au compte épargne-temps.

5.4. Dispositions transitoires

Les dispositions de l'article 311 s'appliquent à compter du premier jour du mois suivant la signature de l'accord.

5.5. Dépôt de l'accord

L'accord est déposé auprès de la Direction départementale du travail et de l'emploi de Paris.

Annexe à l'accord sur le compte épargne temps

Éléments entrant dans le salaire annuel de référence

- **Agents statutaires et agents contractuels (Article 113 du statut du personnel)**
 - traitement nominal
 - indemnité de résidence
 - supplément familial de traitement
 - allocations spéciales mensuelles
 - prime de bilan
 - primes liées au grade et à la fonction

- **Agents de surveillance**
 - traitement nominal
 - prime annuelle

- **Agents d'entretien**
 - rémunération de base
 - complément différentiel de rémunération
 - prime d'ancienneté
 - prime annuelle

- **Autres agents contractuels**

Rémunération prévue au contrat

Fait à Paris, le 7 juillet 2009

Pour le Syndicat National du Personnel
des Cadres et de la Maîtrise de la
Banque de France (C.F.E.-C.G.C.)

Jacques DURAND

Le Gouverneur
de la Banque de France

Christian NOYER

Pour le Syndicat du personnel et des
employés des œuvres sociales diverses
de la Banque de France (C.F.T.C.)

Marylène FUMERON

Pour le Syndicat Force Ouvrière de la
Banque de France (F.O.)

Dominique DELPOUY

Pour le Syndicat National Autonome du
personnel de la Banque de France
Solidaires (S.N.A.B.F.)

Michel FELCE

Pour le Syndicat des Indépendants et
Chrétiens de la Banque de France (S.I.C.)

Patrick DELFOUR

Pour le Syndicat C.F.D.T. de la
Banque de France

Katia TOMBOIS