

REGISTRE DES DELIBERATIONS

SEANCE DU 27 OCTOBRE 2021

Président	Jackie GOULET
Etaient Présents	Edwige CHOUTEAU, Marie-Claire CHUPIN, Sylvie GAREL, Michel GOULU, Béatrice GUILLON, Pascal LETORT, Marie-Thérèse MAHOT, Joël NAU, Claude POIRIER, Nadine SCULO, Gilles TALLUAU, Jacqueline TARDIVEL - Administrateurs.
Etaient absents excusés	Jean-Pierre BACHOWICZ, représenté par M. Pascal LETORT Gaëtan BEILLARD, représenté par M. Claude POIRIER Bernadette BUTY, représentée par Mme Marie-Thérèse MAHOT Joëlle DELAGARDE, représentée par Mme Béatrice GUILLON Anne FAUCOU, représentée par M. Joël NAU Sophie METAYER, représentée par M. Jackie GOULET Paul NICOLAS, représenté par Mme Nadine SCULO Sylvain LEFEBVRE Jean-Christophe LOUVET

N°2021 – 18 : TRANSPOSITION DES DISPOSITIONS DE L'ACCORD D'ENTREPRISE INSTITUANT UN COMPTE EPARGNE TEMPS AUX FONCTIONNAIRES TERRITORIAUX ET AGENTS PUBLICS

À la demande de la déléguée syndicale de l'établissement, la négociation d'un accord collectif d'entreprise instituant un Compte Épargne Temps s'est ouverte le 24 juin 2021. Après différents échanges avec la Direction Générale, un accord a été conclu le 26 août 2021.

Le compte épargne temps est un dispositif permettant aux salariés qui le souhaitent d'épargner des jours de congés et/ou de R.T.T. pour une utilisation ultérieure destinée à compenser tout ou partie des périodes d'inactivité choisie en cours ou en fin de carrière dans les conditions de l'accord d'entreprise.

Les dispositions dudit accord s'appliquent de plein droit aux salariés de droit privé de SAUMUR HABITAT. Elles ont été rédigées dans la perspective d'être compatibles avec le statut de la fonction publique territoriale afin d'assurer, autant que de possible, une équité et égalité de traitement entre salariés de statuts différents.

PRESENTATION DES PRINCIPALES CARACTERISTIQUES DU DISPOSITIF

Alimentation du C.E.T.	Il peut être alimenté annuellement sur initiative du salarié dans la limite de 8 jours de congés et/ou R.T.T. pour un salarié à temps plein. Le C.E.T. est plafonné à 60 jours
-------------------------------	---

<p>Utilisation du C.E.T.</p>	<p>Départ anticipé avant la retraite ou organisation d'une cessation progressive d'activité</p> <p>Compensation d'un temps non travaillé à l'occasion d'une activité à temps partiel</p> <p>Accompagnement d'un évènement familial ou personnel (suite d'un congé de maternité ou de paternité, suite d'un congé de proche aidant ou d'un congé de solidarité familiale)</p> <p>Développement d'un projet professionnel</p>
<p>Départ de l'établissement et monétisation du C.E.T</p>	<p>Le C.E.T. doit être utilisé avant le départ à la retraite</p> <p>En cas de décès du salarié, de rupture du contrat de travail, de démission ou de mutation (F.P.T.), une indemnisation (monétisation) des jours épargnés sur le C.E.T. s'opère selon les conditions applicables au statut du salarié.</p> <p>Pour les salariés OPH (droit du travail), l'indemnisation est calculée sur la base du salaire en vigueur au jour du départ.</p> <p>Pour les fonctionnaires territoriaux, l'indemnisation s'opère selon les dispositions en vigueur dans la fonction publique territoriale.</p> <p>Le transfert du C.E.T vers un autre employeur est possible.</p>

APRES AVIS FAVORABLE DU COMITE SOCIAL ET ECONOMQUE EN DATE DU 24/09/2021, LE CONSEIL D'ADMINISTRATION APPROUVE LE DISPOSITIF DU COMPTE EPARGNE TEMPS APPLICABLE AUX FONCTIONNAIRES TERRITORIAUX ET AGENTS PUBLICS DE SAUMUR HABITAT SELON LES MEMES CONDITIONS PREVUES DANS L'ACCORD D'ENTREPRISE INSTITUANT LE C.E.T. POUR LES SALARIES OPH RELEVANT DU CODE DU TRAVAIL (accord en vigueur du 26 août 2021 joint en annexe).

Pour extrait conforme,
SAUMUR, le 27 octobre 2021



LE DIRECTEUR GENERAL
Philippe PLAT

ACCORD COLLECTIF D'ENTREPRISE INSTITUANT UN COMPTE EPARGNE TEMPS

ENTRE LES SOUSSIGNES :

L'Office Public de l'Habitat SAUMUR HABITAT, Etablissement Public à caractère Industriel et Commercial, dont le siège social est situé 213 Boulevard Benjamin Delessert à SAUMUR (49400), représenté par M. Philippe PLAT, en sa qualité de Directeur Général,

Immatriculation au RCS d'Angers sous le numéro 274 900 026,
Code APE : 6820A

d'une part,

Et :

L'organisation syndicale représentative dans l'entreprise, représentée par sa déléguée syndicale,

- Mme Yasmina MEDJODJ pour le syndicat C.F.D.T.

d'autre part,

PREAMBULE

A la demande de la déléguée syndicale de l'établissement, la négociation d'un accord collectif d'entreprise instituant un Compte Epargne Temps s'est ouverte le 24 juin 2021.

La déléguée syndicale et le directeur général affirment leur volonté pour que les dispositions de l'accord d'entreprise soient établies dans un esprit de cohérence et d'équité pour l'ensemble du personnel qu'il soit salarié OPH de droit privé ou fonctionnaire territorial dans le respect de leur réglementation applicable. Les conditions d'alimentation, d'utilisation, de gestion et de liquidation du Compte Epargne Temps seront, autant que de possible, similaires pour les deux différents statuts de personnel.

Les dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives au Compte Epargne Temps sont définies aux articles L.3151-1 à L.3153-2 et D.3154-1 à D.3154-6.

Les dispositions du présent accord seront transposées par délibération du conseil d'administration de SAUMUR HABITAT aux fonctionnaires territoriaux dans le respect du décret n°2004-878 du 26 août 2004 relatif au Compte Epargne Temps dans la Fonction Publique Territoriale.

La négociation du présent accord ayant été décalée dans le temps en raison du contexte particulier de l'année 2020 confrontée à la crise sanitaire de la COVID 19 qui a redéfini l'ordre des priorités, la possibilité sera ouverte à chaque salarié de reporter 5 jours maximum de congés payés ordinaires acquis en 2020 sur l'année 2021 dans la perspective d'alimenter, selon la volonté du salarié, le C.E.T. mis en place en 2021.

Pour les deux parties, le Compte Epargne Temps mis en place à SAUMUR HABITAT permet aux salariés qui le souhaitent de se constituer une épargne individuelle et volontaire, destinée à compenser tout ou partie des périodes d'inactivité choisie en cours ou en fin de carrière et dans les conditions du présent accord.

Ainsi, il peut permettre :

- D'anticiper un départ à la retraite ou d'organiser une cessation progressive d'activité,
- De compenser un temps non travaillé à l'occasion d'une activité à temps partiel,
- D'accompagner un événement familial ou personnel,
- De développer un projet professionnel.

En revanche, il n'a pas vocation à être indemnisé ou monétisé à l'exception de l'étape de liquidation à l'occasion d'une rupture de contrat de travail, d'un décès (ou d'une mutation ou démission pour un fonctionnaire territorial).

Les parties rappellent leur attachement au principe de la prise des congés acquis. Par ailleurs, l'utilisation du C.E.T. doit avoir un impact, autant que possible limité, sur l'organisation du travail.

1 – Objet de l'accord

Le présent accord organise la mise en place d'un Compte Épargne Temps (C.E.T.) à l'Office Public de l'Habitat SAUMUR HABITAT et précise ses modalités d'alimentation, d'utilisation, de gestion et de liquidation.

Selon l'article L.3151-2 du code du travail, « *le Compte Epargne Temps permet au salarié 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 pris ou des sommes qu'il y'a affectées. Le congé annuel ne peut être affecté au C.E.T. que pour sa durée excédant 24 jours ouvrables.* »

Pour les parties signataires du présent accord, le C.E.T. à SAUMUR HABITAT n'a pas vocation à être indemnisé ou monétisé à l'exception de l'étape de liquidation à l'occasion d'une rupture de contrat ou d'un décès, et d'une mutation ou démission pour fonctionnaire territorial.

2 – Bénéficiaires :

Le présent accord s'applique à tous les salariés de SAUMUR HABITAT, titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, à temps complet ou à temps partiel, relevant du statut OPH, justifiant d'au moins une année d'ancienneté au sein de l'Office. Il ne concerne pas le personnel intérimaire mis à la disposition de SAUMUR HABITAT par les entreprises de travail temporaire.

Le dispositif du C.E.T. sera étendu aux agents publics après avis du Comité Social et Economique et délibération du conseil d'administration de l'établissement.

3 – Modalités d'alimentation du Compte Épargne Temps :

3 -1. Ouverture et tenue du C.E.T. :

L'ouverture du C.E.T. et son alimentation relèvent de l'initiative exclusive du salarié. Chaque collaborateur qui le souhaite remettra à la Direction des Ressources Humaines, une demande individuelle écrite, datée et signée.

Le C.E.T. peut rester ouvert pendant toute la vie du contrat de travail, y compris les périodes de suspension du contrat (congés, maladie ...) mais ne peut en aucun cas être débiteur.

L'épargne accumulée sur le C.E.T. est exclusivement exprimée en temps, c'est-à-dire en équivalent jours.

3-2. Alimentation du C.E.T. :

A – Éléments pouvant être affectés au C.E.T.

Peuvent alimenter le C.E.T. sur une année civile et dans la limite de 8 jours par an pour un salarié à temps complet :

- Des jours de congés payés annuels,
- Des jours de « RTT » correspondant aux jours de repos acquis au titre de l'organisation du temps de travail.

Pour un salarié à temps partiel, la limite est proratisée en fonction du taux d'activité avec un arrondi au nombre entier supérieur. Par exemple pour un salarié à temps partiel (80% d'un temps plein), la limite annuelle d'alimentation du C.E.T. est fixée à 7 jours ($8 \times 80\% = 6,4$ arrondi à 7 jours).

Cas particuliers :

En outre, la possibilité sera ouverte à chaque salarié d'alimenter le C.E.T. par 5 jours maximum de congés payés ordinaires acquis en 2020 et reportés sur l'année 2021. En effet, la direction générale et la déléguée syndicale avaient pour ambition de conclure un accord d'entreprise sur le C.E.T. en 2020 mais la crise sanitaire de la COVID 2019 a profondément bouleversé l'activité des services et les priorités de l'établissement avec la prévention des risques sanitaires. Une information a été faite dans ce sens en séance du Comité Social et Économique du 19 novembre 2020.

De même, si au 31 décembre d'une année, le solde de congés annuels du salarié est important en raison de droits à congés acquis pendant une période d'absence supérieure à 3 mois consécutifs et assimilée à du temps de présence ou à une position d'activité (fonction publique territoriale), le plafond annuel d'alimentation du C.E.T. sera porté à 2,5 jours par nombre entier de mois concernés. Ainsi, les arrêts de travail consécutifs à un accident de travail sont assimilés à du temps de présence. Il en est de même pour les congés de maladie des fonctionnaires territoriaux (position d'activité).

B – Procédure d'alimentation du C.E.T.

Chaque année et au plus tard, le 1er décembre de chaque année civile, le salarié qui le souhaite adressera au service ressources humaines par écrit (courrier, mail) le nombre de jours de congés payés et/ou de RTT qu'il affecte sur le C.E.T dans la limite applicable. Cette demande devra être visée au préalable par le responsable hiérarchique avant saisie et validation par le service ressources humaines garant de l'application des dispositions du présent accord.

Le nombre de jours affecté au CET est obligatoirement un nombre entier (pas de ½ journée).

Lorsque la demande du salarié est validée et enregistrée, le salarié est informé de la situation de son compte via le logiciel dédié.

C – Plafond du C.E.T.

Chaque salarié ne peut détenir qu'un C.E.T. plafonné à 60 jours.

4 – Modalités d'utilisation du Compte Épargne Temps :

Sauf dispositions exceptionnelles autorisées par la législation, l'utilisation du C.E.T. est à l'initiative exclusive du salarié. La demande doit être faite au minimum 2 mois avant son utilisation effective à l'exception des situations d'urgence liées au contexte de la demande du salarié. Pour le congé avant la fin de carrière et la cessation progressive d'activité, ce délai est porté à 3 mois minimum.

La demande est formulée par écrit à la Direction des Ressources Humaines chargée de la gestion et du suivi du C.E.T. dans le cadre des situations ci-dessous précisées.

En dehors des cas d'attribution de plein droit, la demande de congé au titre du C.E.T. peut être refusée à un salarié en raison des nécessités de service. Le rejet fait l'objet d'une décision écrite et motivée.

4-1 Départ anticipé avant la retraite ou organisation d'une cessation progressive d'activité

Le salarié pourra utiliser les jours épargnés sur son C.E.T. afin d'anticiper un départ de l'entreprise avant sa retraite ou d'organiser une cessation progressive d'activité tout en maintenant son revenu du travail. Le Compte Epargne Temps doit être soldé avant le départ à la retraite et ne peut pas donner lieu à compensation financière lors de la fin de carrière.

4-4-2 : Congé ou temps partiel pour création ou reprise d'entreprise

Le salarié pourra demander l'utilisation partielle ou totale de son C.E.T. pour compenser un congé ou temps partiel consacré à la création ou la reprise d'une entreprise.

Cette demande est soumise à l'accord de l'employeur.

5 - Position et droits du salarié lors de l'utilisation du C.E.T.

Les congés pris au titre du C.E.T. sont assimilés à une période d'activité et sont rémunérés en tant que telle. Pendant ces congés, l'agent conserve, notamment, ses droits à retraite et le droit aux congés prévus aux articles L.3141-3 et suivants du code du travail.

6 - DEPART DE L'ETABLISSEMENT ET MONETISATION DU C.E.T.

Les jours épargnés sur le C.E.T. sont utilisés par le salarié avant son départ à la retraite et ne donnent pas lieu à indemnisation.

En cas de décès du salarié, de rupture du contrat de travail pour le salarié de droit privé, de démission ou mutation pour le salarié de la F.P.T., une indemnisation ou monétisation des jours épargnés sur le C.E.T. au départ ou décès du salarié s'opère selon les conditions d'indemnisations applicables au statut du salarié.

Pour le salarié OPH de droit privé, l'indemnisation est calculée sur la base du salaire en vigueur au jour du départ ou décès.

Pour les fonctionnaires territoriaux ou agents publics, l'indemnisation s'opère selon les dispositions en vigueur dans le statut de la F.P.T.

Au 1^{er} juillet 2021, l'indemnité brute par jour épargné est de 135 € pour un fonctionnaire territorial de Catégorie A, 90 € pour un F.P.T. de catégorie B, et 75 € pour un F.P.T. de catégorie C.

7 - TRANSFERT DU C.E.T. AUPRES D'UN AUTRE EMPLOYEUR

Dans le cadre de la rupture de son contrat de travail ou mutation pour le fonctionnaire territorial, le salarié pourra demander le transfert des droits acquis sur son C.E.T. vers son nouvel employeur dans la mesure où ce dernier propose un C.E.T. et accepte les conditions du transfert.

8 – Information du salarié

Chaque salarié ayant ouvert un C.E.T. est informé de l'état de son compte via le logiciel dédié utilisé dans l'établissement.

4-2 Compensation d'un temps non travaillé à l'occasion d'une activité à temps partiel

Le salarié pourra utiliser les jours épargnés sur son C.E.T. pour compenser une activité à temps partiel pendant sa vie professionnelle et maintenir son revenu du travail.

Cette utilisation est accordée sans conditions dans le cadre d'une activité à temps partiel de droit définie dans la convention collective applicable à la branche professionnelle (salariés de droit privé) ou dans le statut de la fonction publique territoriale (Fonctionnaires territoriaux). Dans les autres situations, son utilisation est soumise à l'accord de l'employeur qui examinera la demande avec bienveillance lorsqu'elle a pour objectif un meilleur équilibre Vie Professionnelle / Vie Privée.

4-3 Accompagnement d'un évènement familial ou personnel

4-3-1 : Suite du congé de maternité, du congé d'adoption, du congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Le salarié pourra utiliser, de plein droit, tout ou partie des jours épargnés sur son C.E.T. dans le prolongement d'un congé de maternité, d'un congé d'adoption, d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant. Cette possibilité est également ouverte pour une activité à temps partiel compensée par l'utilisation du C.E.T.

4-3-2 : Suite d'un congé de proche aidant

Le congé de proche aidant, accessible sous certaines conditions et pour une durée limitée, permet de s'occuper d'une personne handicapée ou faisant l'objet d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité. Dans le prolongement de ce congé, le salarié pourra utiliser, de plein droit, tout ou partie des jours épargnés sur son C.E.T. y compris pour compenser une activité à temps partiel. Si un congé de proche aidant n'est pas demandé par le salarié, l'utilisation du C.E.T. sera possible dans les mêmes circonstances et conditions.

4-3-3 : Suite d'un congé de solidarité familiale

Le congé de solidarité familiale, accessible sous certaines conditions et pour une durée limitée, permet au salarié d'assister un proche en fin de vie. Dans le prolongement de ce congé, le salarié pourra utiliser, de plein droit, tout ou partie des jours épargnés sur son C.E.T. y compris pour compenser une activité à temps partiel. Si un congé de solidarité familiale n'est pas demandé par le salarié, l'utilisation du C.E.T. sera possible dans les mêmes circonstances et conditions.

4-3-4 : Utilisation du C.E.T. pour convenances personnelles

Chaque salarié pourra demander l'autorisation d'utiliser jusqu'à 5 jours épargnés sur son C.E.T. pour convenances personnelles sur une année civile. Cette demande est soumise à l'accord de l'employeur.

4-4 Développement d'un projet professionnel

4-4-1 : Période de formation en dehors du temps de travail

Le salarié pourra demander l'utilisation partielle ou totale de son C.E.T. pour compenser une période de formation en dehors du temps de travail dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle.

Cette demande est soumise à l'accord de l'employeur.

BP

DM

9 – Dispositions générales :

9 – 1. Durée de l'accord :

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, prendra effet à compter du 1^{er} janvier 2021.

9 – 2. Adhésion à l'accord :

Conformément à l'article L 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale de salariés représentative dans l'entreprise, qui n'est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement dans les conditions prévues aux articles D 2231-8 du code du travail.

9 – 3. Révision de l'accord :

Les conditions de révision de l'accord sont prévues à l'article L.2261-7-1 du code du travail :

Sont habilitées à engager la procédure de révision d'un accord d'entreprise :

- Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel cet accord a été conclu, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord et signataires ou adhérentes de cet accord,
- A l'issue de cette période, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

A son initiative ou dans un délai de 3 mois suivant la demande de révision d'une ou plusieurs organisations syndicales, l'employeur ouvre les négociations avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives habilitées. La demande de révision écrite de l'organisation syndicale est notifiée à l'ensemble des parties signataires et adhérentes de l'accord ; elle précise les dispositions qu'elle souhaite réviser et ses éventuelles propositions. La révision de l'accord prend la forme d'un avenant à l'accord initial.

9 – 4. Dénonciation de l'accord :

Conformément à l'article L 2261-9 du code du travail, le présent accord pourra être dénoncé par les parties signataires. La durée du préavis qui doit précéder la dénonciation est de trois mois. La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires de l'accord et fait l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par voie réglementaire (articles D 2231-4, 7 et 8 du code du travail), à la diligence de son ou de ses auteurs.

9 – 5. Notification et dépôt :

Un exemplaire original du présent accord sera remis à chaque signataire.

Il sera déposé par l'employeur sur la plateforme nationale de téléprocédure du Ministère du travail appelée « TéléAccords » et accessible depuis le site internet www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr. De même un exemplaire de l'accord sera déposé au greffe du conseil de prud'hommes de Saumur – place Saint Michel – 49412 SAUMUR.

Handwritten initials:
PB
M7

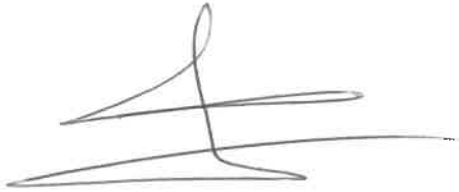
9 – 6. Publicité :

Une copie de cet accord sera remise pour information à la délégation du personnel du Comité Social et Economique.

En outre, le présent accord fera l'objet d'une communication au personnel de SAUMUR HABITAT par tous moyens appropriés. Il sera remis à tout nouveau salarié.

Fait en 3 exemplaires à Saumur, le 26 août 2021

**La déléguée syndicale de la C.F.D.T.
Mme Yasmina MEDJOUJ**



**Le Directeur Général,
M. Philippe PLAT.**

