



ACCORD SUR LE COMPTE EPARGNE TEMPS AU SEIN DE LA CAISSE REGIONALE

2026 -2028

ENTRE :

La Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel CHARENTE-PERIGORD, dont le Siège est à SOYAUX (16 800), 28 – 30, rue d'Epagnac, représentée par Monsieur Guilhem NOUVEL-ALAUX, Directeur Général,

d'une part,

et les Organisations Syndicales signataires,

d'autre part,

PREAMBULE

Un accord sur le Compte Epargne Temps a été signé le 5 mai 2022 pour une durée de 3 ans.

Cet accord prenant fin le 31 décembre 2025, une nouvelle négociation s'est ouverte au cours du 1^{er} trimestre 2025 afin de reconduire le dispositif.

Le présent accord est conclu et fixe les modalités de mise en œuvre du Compte Epargne Temps au sein de la Caisse Régionale pour les années 2026, 2027 et 2028.

Les parties rappellent qu'il s'agit d'un dispositif instituant une souplesse de gestion et non pas d'un dispositif incitatif, que les congés et les jours de repos ont vocation à être pris sur l'année.

Les parties profitent de cette négociation pour aborder le sujet de la loi sur les congés payés de 2024 :

La loi n°2024-364 du 22 avril 2024 a modifié les règles d'acquisition des congés payés en cas d'arrêt maladie. Cette loi aboutit dans certains cas à un report de congés payés qui vient augmenter le nombre de congés qu'un salarié peut poser sur une période donnée. Compte tenu de la particularité des situations créées par cette loi, la Direction veillera à la mise en place d'un accompagnement au cas par cas privilégiant la pose des congés tout en permettant d'assurer la continuité de service.

L'objectif est de permettre de concilier les dispositions légales sur les congés acquis pendant la période d'arrêt maladie avec la pose des autres congés.

Article 1 : Objet

Le présent accord vise à compléter les dispositions nationales relatives au Compte Epargne Temps (CET) prévues à l'annexe II de la convention Collective Nationale.

Le CET permet aux salariés d'accumuler des droits à congé ou de bénéficier d'une rémunération en contrepartie des périodes de congés non prises.

Il répond ainsi au souhait de certains salariés de disposer, à certaines périodes de leur vie professionnelle, d'un capital temps ou monétaire leur permettant de bénéficier d'un congé, d'un temps de repos ou de faire face à certains événements exceptionnels de la vie.

Il est convenu que le CET a pour objet de permettre aux salariés qui le souhaitent d'alimenter leur compte uniquement par des jours de repos.

Article 2 : Bénéficiaires

Tout salarié de l'entreprise peut bénéficier d'un compte épargne temps.

Article 3 : Alimentation du CET

Le CET peut être alimenté par des jours de congés (autres jours de congés et/ou cinquième semaine de congés payés).

Le plafond du CET est porté à 25 jours.

Chaque salarié peut obtenir un état des droits acquis dans le CET, au cours de l'année, dans le SIRH.

Article 4 : CET « sénior »

Le Compte Épargne Temps « sénior » est destiné aux salariés en fin de carrière professionnelle, afin de leur permettre d'anticiper leur départ à la retraite. Il s'agit d'un dispositif différent du CET classique. Les jours placés dans le CET « sénior » peuvent être sortis uniquement en congés (et non en numéraire).

Ce dispositif est accessible à tous les salariés durant les 2 années précédant leur départ à la retraite. Le salarié souhaitant bénéficier de ce dispositif doit fournir l'estimation de la date de son départ à la retraite au service ARH.

Le plafond du CET « sénior » est porté à 25 jours.

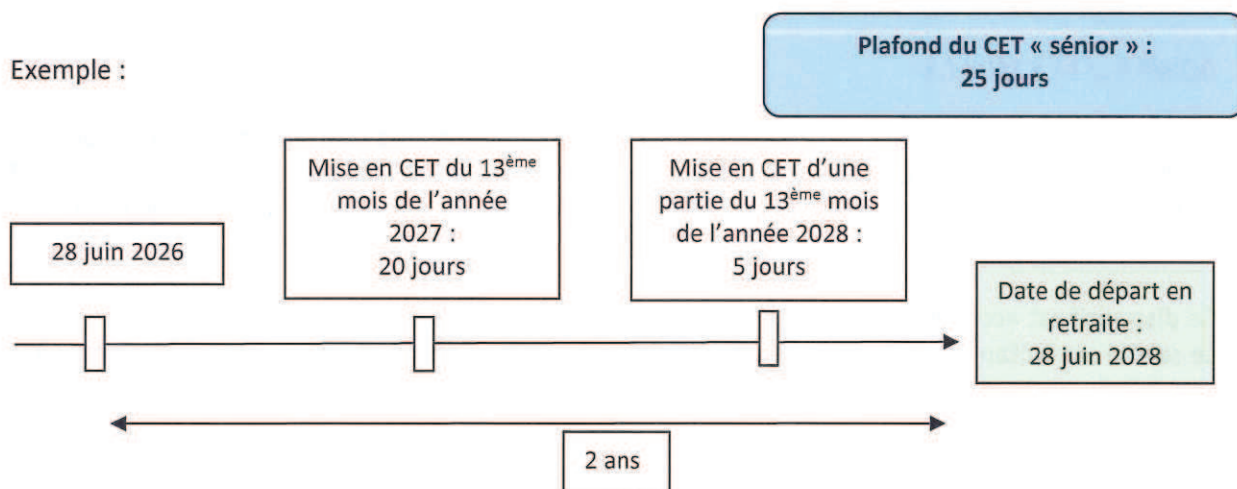
Ce CET est alimenté exclusivement par le 13^{ème} mois transformé en jours. L'alimentation est réalisée une fois par an sur demande au service Administration des Ressources Humaines. La demande doit être faite avant le 30 septembre de l'année en cours. Quatre montants d'alimentation sont possibles : 5, 10, 15 ou 20 jours en fonction du temps de présence :

Nombre de jours transférables sur le CET « sénior » maximum par an en fonction du temps de présence dans le respect du plafond de 25 jours			
Date de départ prévue entre	Année N-2	Année N-1	Année N
01/01/N et 31/03/N	15	20	0
01/04/N et 30/06/N	10	20	5
01/07/N et 30/09/N	5	20	10
01/10/N et 31/12/N	0	20	15

Ce congé devra impérativement être pris par semaine entière (5 jours) avant le départ en retraite et accolé à ce départ.

En cas de départ à la retraite repoussé (réforme, erreur dans l'estimation, etc.) les règles ci-dessus s'appliquent en tenant compte de la nouvelle date. Les jours déjà mis sur le compteur seront maintenus.

Exemple :



Article 5 : Abondement de l'entreprise

En complément des éléments affectés par le salarié au compte épargne temps, l'entreprise contribuera à l'alimentation du compte épargne temps dans les conditions décrites ci-après.

Trois situations ouvrent droit à un abondement de la part de l'employeur au moment de l'utilisation des jours placés dans le compte épargne temps. L'abondement est réalisé sur le nombre de jours CET posés par le salarié.

- **Préparation d'un projet de reconversion professionnelle dans le cadre du congé pour convenance personnelle**

L'abondement sera de 20 % des jours utilisés dans le cadre du CET à condition :

- que la prise de congés se fasse par fraction minimum de 5 jours ouvrables consécutifs ;
- que la personne ait prévenu de son départ en congé, dans un souci d'anticipation, au moins 2 mois avant celui-ci.

Exemple : Un salarié utilisant 10 jours de son CET se verra accorder deux jours supplémentaires.

Il est précisé que la Direction de la Caisse Régionale Charente Périgord se réserve le droit de reporter le départ effectif en congé pour convenance personnelle dans la limite de deux mois, si l'absence du salarié avait des conséquences préjudiciables sur le bon fonctionnement du service.

- **Événements exceptionnels de la vie familiale**

Cette notion vise :

- Les difficultés de nature personnelle liées à un proche : maladie, chômage, accident.
Est considéré comme un proche la personne conjointe, pacsée ou concubine, la personne ascendante, descendante ou à charge ; dans ce dernier cas de figure la Direction des Ressources Humaines appréciera les personnes susceptibles d'entrer dans ce cadre.

Lorsque la prise de jours placés dans le compte épargne temps sera faite dans le cadre d'une telle situation l'abondement sera de 20 % des jours utilisés dans le cadre du CET dès lors que la prise de congés se fait par fraction minimum de 5 jours ouvrables consécutifs.

- **Dans le cadre d'un départ en retraite du salarié**

L'abondement de l'employeur sera de 80 % des jours utilisés à partir du moment où la personne a prévenu, dans un souci d'anticipation, de son intention de partir en retraite, auprès des services Ressources Humaines, au moins 5 mois avant celui-ci et à condition :

- Qu'il y ait dans le CET classique et/ou « sénior », un minimum de 10 jours de congés ;
- Que le salarié planifie et prenne effectivement l'ensemble de ses droits à congés (congés payés, autres jours de congés et jours CET) dans les jours précédant immédiatement son départ définitif de la Caisse Régionale.

Il est précisé que l'abondement de l'employeur ne pourra en aucun cas excéder un plafond maximum de 10 jours et que le salarié est invité à faire connaître ses intentions le plus tôt possible et en tout état de cause au plus tard 5 mois avant son départ à la retraite.

Ce droit à abondement sera ouvert aux salariés sous réserve de l'application de dispositions nationales plus favorables ayant le même objet.

Toutefois, l'abondement de l'employeur dans le cadre d'un départ à la retraite ne sera accordé qu'une seule fois, indifféremment des jours issus du CET classique et du CET « sénior », dans le respect de la limite des 10 jours de congés abondés.

Article 6 : Dons de jours dans un compte dit « de solidarité »

- **Dispositif :**

L'entreprise offre la possibilité aux salariés le désirant de partager leurs jours de congés au bénéfice de salariés dont l'un de ses proches se trouvera confronté à une maladie, un handicap ou à un accident d'une particulière gravité non consolidés, rendant indispensables une présence soutenue du salarié et des soins contraignants (notamment en cas d'hospitalisation ou mise en jeu du pronostic vital).

Par proches, sont visés :

- La personne avec qui le salarié vit en couple : mariage, pacs ou concubinage (union libre)
- Son ascendant : personne dont le salarié est issu : parent, grand-parent, arrière-grand-parent,...
- Son descendant : Enfant, petit-enfant, arrière petit-enfant, l'enfant dont le salarié assume la charge (au sens des prestations familiales)
- Son collatéral jusqu'au 4e degré (frère, sœur, tante, oncle, cousin(e) germain(e), neveu, nièce...)
- L'ascendant, le descendant ou le collatéral : Frères, sœurs d'une personne et enfants de ces derniers (collatéraux privilégiés) ainsi qu'oncles, tantes, cousins, cousines (collatéraux ordinaires) jusqu'au 4e degré de la personne avec laquelle le salarié vit en couple

- Une personne âgée ou handicapée avec laquelle le salarié réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente. Le salarié intervient à titre non professionnel pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

Le salarié devra, au préalable, avoir épuisé tous ses droits à congé (congrés payés, autres jours de congés, compte-épargne-temps).

Les salariés pourront déposer, de façon anonyme, dans un compteur dit « de solidarité » (géré par le service ARH) des jours de congés Compte Epargne Temps dans la limite de deux jours par an et par salarié. Les jours ainsi donnés permettront au salarié de s'absenter tout en conservant sa rémunération.

- **En cas de décès de la personne prise en charge :**

En cas de décès, le salarié aura la possibilité d'utiliser les jours disponibles du compteur de solidarité afin de s'absenter dans la limite de 6 jours. Cette absence vient en complément des jours de congés prévus par la CCN.

Article 7 : Paiement des jours inscrits au CET

Article 7-1 : Paiement des jours inscrits au CET

Tout salarié peut demander le paiement des jours inscrits au CET (à l'exception de la 5^{ème} semaine de congés payés), dans une limite de 7 jours par an (soit 2 jours de plus par rapport à l'annexe 2 de la Convention Collective du Crédit Agricole). Les jours issus du CET « sénior » ne peuvent pas faire l'objet d'un paiement.

Article 7-2 : Paiement supplémentaire des jours inscrits au CET en cas d'évènements exceptionnels

En complément du paiement des jours inscrits au CET prévu à l'article 7-1, tout salarié peut demander le paiement des jours inscrits au CET (à l'exception de la 5^{ème} semaine de congés payés), dans une limite de 3 jours par an, en cas de survenance dans l'année d'un des évènements exceptionnels suivants de la vie :

- Divorce ou dissolution d'un PACS ;
- Décès du conjoint, de la personne liée au salarié par un PACS ou d'un enfant ;
- Acquisition de la résidence principale ;
- Invalidité du salarié ;
- Difficultés financières.

En dehors des difficultés financières, la demande du salarié doit être accompagnée des justificatifs correspondants.

Tout salarié peut également solliciter la DRH, lorsqu'il est confronté à des évènements exceptionnels dans sa vie personnelle, ne figurant pas dans cette liste et ce, pour bénéficier du paiement des 3 jours supplémentaires.

Les jours issus du CET « sénior » ne peuvent pas faire l'objet du paiement supplémentaire en cas d'événements exceptionnels.

Article 7-3: Valorisation des jours

Les jours sont valorisés sur la base du salaire journalier brut perçu par le salarié à la date de paiement.

Les jours sont ainsi convertis en salaire horaire par la formule suivante :

$$\text{Salaire Horaire} = \text{Salaire Brut Mensuel Conventionnel (1)} / 169,00 \text{ h}$$

(1) Le salaire mensuel de base pris en compte comprend la rémunération de la classification, la rémunération des compétences individuelles, le supplément familial et la rémunération diverse.

$$\text{Valorisation} = \text{Salaire Horaire} \times 7,8 \times \text{nombre de jours affectés}$$

Article 8 : Versement des jours inscrits au CET vers le Plan d'Epargne Retraite Collectif (PERCOL) et vers le compte personnel de retraite supplémentaire

Le salarié a la possibilité d'utiliser une partie de ses droits inscrits au CET pour alimenter le Plan d'Epargne Retraite Collectif (actuellement en vigueur) et le compte personnel de retraite supplémentaire à condition :

- De ne pas transférer plus de 10 jours dans le PERCOL ou le compte personnel de retraite supplémentaire par année civile.
- Que la personne ait prévenu, dans un souci d'anticipation, au moins 3 mois avant la décision de transformation de ces jours en épargne.

Par application de la réglementation actuellement en vigueur, les sommes provenant du compte épargne temps qui sont transférées dans le cadre des présents dispositifs, sont exonérées d'impôt sur le revenu et de certaines cotisations salariales de sécurité sociale (maladie/maternité, invalidité, vieillesse et décès) dans la limite de 10 jours par an.

Le calcul de ces 10 jours prend en compte :

- les sommes versées au compte personnel de retraite supplémentaire ;
- les sommes transférées vers le PERCOL.

Les jours sont valorisés sur la base du salaire journalier brut perçu par le salarié à la date de leur versement sur leur compte personnel de retraite supplémentaire ou sur le PERCOL.

Les jours sont ainsi convertis en salaire horaire par la formule suivante :

$$\text{Salaire Horaire} = \text{Salaire Brut Mensuel Conventionnel (1)} / 169,00 \text{ h}$$

(1) Le salaire mensuel de base pris en compte comprend la rémunération de la classification, la rémunération des compétences individuelles, le supplément familial et la rémunération diverse.

$$\text{Valorisation} = \text{Salaire Horaire} \times 7,8 \times \text{nombre de jours affectés}$$

Cette faculté pourra être exercée auprès du service Administration des Ressources Humaines à tout moment au cours de l'année. Le transfert effectif des jours sera réalisé par le service ARH à chaque fin de trimestre.

Il n'est pas possible de verser les jours issus du CET « sénior » vers le PERCOL et le compte personnel de retraite supplémentaire.

Article 9 : Modalités d'indemnisation du congé CET

Le congé CET est rémunéré, aux dates habituelles de paie, sur la base du salaire que le salarié perçoit au moment de son départ en congé.

Article 10 : Le suivi de l'accord

Afin de faire le point sur la mise en œuvre de l'accord, un suivi est réalisé chaque année au sein de la Commission de suivi des accords locaux prévue à l'article 3-2 de l'accord relatif à l'organisation, le fonctionnement et les moyens du dialogue social.

Article 11 : Durée

Le présent accord est signé pour une durée de trois ans. Il entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2026.

Il cessera de s'appliquer de plein droit à l'échéance du terme soit le 31 décembre 2028.

Article 12 : Dispositions diverses

ADHESION

Toute organisation syndicale non signataire peut décider d'adhérer, à tout moment et sans réserve au présent accord.

Cette adhésion devra être notifiée à la direction par lettre recommandée avec AR, à charge pour cette dernière d'informer les autres organisations syndicales signataires et non signataires.

Le présent accord constituant un tout indivisible, l'adhésion ultérieure d'une organisation syndicale représentative non signataire de l'accord initial emporte l'adhésion sur l'ensemble des dispositions en vigueur à la date de ladite adhésion.

REVISION

Selon l'article L.2261-7-1 du code du travail, sont habilités à engager la procédure de révision :

- Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord a été conclu, une ou plusieurs organisations syndicales à la fois représentatives et signataires ou adhérentes de l'accord ;
- A l'issue de cette période, une ou plusieurs organisations syndicales représentatives (signataires ou non de l'accord).

La demande devra être adressée à l'ensemble des parties à la négociation. La direction convoquera alors les organisations syndicales dans un délai maximum de trois mois.

Cependant, durant toute la période portant sur l'étude de la révision de l'accord, les dispositions du présent accord seront maintenues dans leur globalité et ne seront pas remises en cause dans leur principe.

En cas d'accord et en application de l'article L.2261-8 du Code du travail, la révision proposée donnera lieu à l'établissement d'un avenant se substituant de plein droit aux stipulations de l'accord qu'il modifie.

NOTIFICATION ET DEPOT LEGAL

Le présent accord fera l'objet des formalités légales de notification auprès des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

L'accord sera diffusé à l'ensemble des salariés et mis à leur disposition sur PEOPLE ASK.

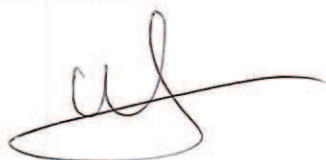
Le présent accord donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du travail. A ce titre, il sera déposé :

- sur la plateforme de téléprocédure dénommée «TéléAccords » accompagné des pièces prévues à l'article D. 2231-7 du Code du travail ;
- et en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes d'Angoulême.

Fait à Soyaux en 3 exemplaires, le 08/07/2025

Pour la Caisse Régionale de CREDIT AGRICOLE MUTUEL CHARENTE-PERIGORD,

Monsieur Guilhem NOUVEL-ALAUX,
Directeur Général,



Pour la Délégation Syndicale,
CGT/UGICT-CGT représenté par

SNECA représenté par

SUD représenté par