



**Direction des Ressources Humaines  
et des Relations Sociales**

**Direction du Développement Social**

# **Compte Epargne Temps**

## **AVENANT DU 6 AVRIL 2006**

# Sommaire

<b><u>PREAMBULE</u></b> .....	3
<b>ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION</b> .....	3
<b>ARTICLE 2 : MODALITES ET CONDITIONS D'OUVERTURE</b> .....	4
<b><u>Article 2.1 : Conditions d'ancienneté</u></b> .....	4
<b><u>Article 2.2 : Forme de la demande</u></b> .....	4
<b>ARTICLE 3 : MODALITES DE FONCTIONNEMENT</b> .....	4
<b><u>Article 3.1 : Modalités d'alimentation</u></b> .....	4
<i>article 3.1.1 : Unité de compte</i> .....	4
<i>article 3.1.2 : Règles communes</i> .....	4
<i>article 3.1.3 : Règles spécifiques applicables aux personnels sous convention individuelle de forfait annuel en jours</i> .....	5
<i>article 3.1.4 : Règles spécifiques à l'année 2006</i> .....	5
<i>article 3.1.5 : Conditions d'alimentation</i> .....	5
<b><u>Article 3.2 : Abondements</u></b> .....	5
<i>article 3.2.1 : Cas général</i> .....	5
<i>article 3.2.2 : Cas particulier des postiers affectés en ZUS</i> .....	6
<b>ARTICLE 4 : MODALITES D'UTILISATION DU CET</b> .....	6
<b><u>Article 4.1 : Modalités possibles</u></b> .....	6
<i>article 4.1.1 : Indemnisation d'un congé</i> .....	6
<i>article 4.1.2 : Monétisation immédiate ou différée</i> .....	7
<b><u>Article 4.2 : Seuil d'utilisation</u></b> .....	8
<b><u>Article 4.3 : Plafond</u></b> .....	8
<b><u>Article 4.4 : Cas particuliers</u></b> .....	8
<i>article 4.4.1 : Rupture du contrat de travail du salarié</i> .....	8
<i>article 4.4.2 : Détachement</i> .....	8
<i>article 4.4.3 : Mobilité</i> .....	9
<i>article 4.4.4 : Renonciation</i> .....	9
<b>ARTICLE 5 : SITUATION DU POSTIER</b> .....	9
<b><u>Article 5.1 : Situation pendant le congé</u></b> .....	9
<b><u>Article 5.2 : Réintégration à l'issue du congé</u></b> .....	9
<b>ARTICLE 6 : DUREE, REVISION ET DENONCIATION</b> .....	10
<b><u>Article 6.1 : Durée</u></b> .....	10

<a href="#"><u>Article 6.2 : Révision</u></a> .....	10
---	----

<a href="#"><u>Article 6.3 : Dénonciation</u></a> .....	10
---	----

Entre,

La Poste, représentée par Monsieur Foucauld LESTIENNE, Directeur délégué, Directeur des Ressources Humaines et des Relations Sociales, dont le siège est situé 44 boulevard de Vaugirard à Paris,

D'une part,

Et les organisations syndicales représentatives signataires du présent avenant,

D'autre part,

Il a été convenu et arrêté ce qui suit.

## **PREAMBULE**

Le Compte Epargne Temps (CET) a été créé par la loi n°94-640 du 25 juillet 1994, relative à l'amélioration de la participation des salariés dans l'entreprise. L'accord d'entreprise du 7 juillet 2000 en a fixé les conditions de mise en œuvre à La Poste.

La loi n°2005-296 du 31 mars 2005 portant réforme de l'organisation du temps de travail a modifié les modalités de gestion du CET. Elle dispose que le CET permet au salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération immédiate ou différée, en contrepartie de périodes de congé ou de repos non prises.

Le présent accord constitue un avenant de révision à l'accord du 7 juillet 2000. Il définit les aménagements apportés pour l'application à La Poste de la loi du 31 mars 2005 précitée, avec le souci d'offrir à tous les postiers un dispositif de gestion unique, quel que soit leur statut.

Par souci de lisibilité, il reprend l'ensemble des dispositions de l'accord du 7 juillet 2000, que celles-ci soient modifiées ou reconduites.

Dispositif fondé sur le volontariat des bénéficiaires, le CET offre aux personnels permanents de La Poste la possibilité d'épargner sur un compte spécifique, des droits à congé ou à repos pour bénéficier au moment souhaité d'une indemnisation totale ou partielle d'un congé à l'origine sans solde, ou pour compléter sa rémunération, dans les conditions et limites fixées par le présent accord.

## **ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION**

Tous les postiers permanents, qu'ils soient fonctionnaires, agents contractuels de droit public ou salariés de droit privé, qu'ils travaillent à plein temps ou à temps partiel, peuvent demander l'ouverture d'un CET.

## **ARTICLE 2 : MODALITES ET CONDITIONS D'OUVERTURE**

### **Article 2.1 : Conditions d'ancienneté**

Une ancienneté minimale d'un an à La Poste est nécessaire pour demander l'ouverture d'un CET.

S'agissant des salariés de droit privé, l'ancienneté s'apprécie conformément aux dispositions de l'article 24 de la convention commune, et depuis le début du contrat à durée indéterminée ou sur la base de l'ancienneté de service à La Poste telle qu'elle figure au contrat de travail à durée indéterminée lorsque celui-ci fait suite à des contrats à durée déterminée conjoints.

### **Article 2.2 : Forme de la demande**

Le CET est ouvert sur demande individuelle du postier. Cette demande peut s'effectuer à tout moment, avec ou sans alimentation, et au plus tard lors de la première alimentation. Elle ne peut être refusée pour d'autre motif que le respect des conditions d'ancienneté.

## **ARTICLE 3 : MODALITES DE FONCTIONNEMENT**

### **Article 3.1 : Modalités d'alimentation**

#### *article 3.1.1 : Unité de compte*

La gestion du CET est effectuée en unités « jour ». Aucun fractionnement de cette unité « jour » n'est autorisé.

L'alimentation et le décompte des jours portés dans le CET se font conformément au régime de travail du postier.

#### *article 3.1.2 : Règles communes*

Afin de garantir un temps de repos annuel minimum à chaque postier, peuvent alimenter le CET de manière cumulative :

- tout ou partie des jours de congés annuels (CA) au-delà de la 4<sup>ème</sup> semaine de congés annuels, conformément à la limite imposée par la loi du 31 mars 2005 [1] ;

- dix repos compensateurs (RC) pour les fonctionnaires et agents contractuels de droit public, ou dix repos compensateurs de remplacement (RCR) ou repos compensateurs obligatoires (RCO) pour les salariés de droit privé, maximum par an [1] ;
- trois repos exceptionnels (RE) au maximum par an [1] ;
- deux jours de bonification maximum par an [1] ; dans le cas où les postiers ne disposeraient pas d'un ou des deux jours de bonification, cette possibilité d'alimentation est reportée sur les RC et RCR. [1]

*article 3.1.3 : Règles spécifiques applicables aux personnels sous convention individuelle de forfait annuel en jours*

Les personnels bénéficiant d'une convention individuelle de forfait annuel en jours peuvent affecter tout ou partie de leurs jours de repos supplémentaires (JRS) sur leur CET.

*article 3.1.4 : Règles spécifiques à l'année 2006*

A titre exceptionnel, pourront être affectés au CET avant le 1<sup>er</sup> juillet 2006 et en complément des autres modes d'alimentation prévus ci-dessus, les jours de congés reportés au-delà du 1<sup>er</sup> janvier 2006 et exceptionnellement non pris à la date limite du 31 mai 2006.

*article 3.1.5 : Conditions d'alimentation*

Année N, année de référence : les jours alimentant le CET ne peuvent être que des jours correspondants à des droits acquis l'année N.

Période d'alimentation : l'alimentation du CET, au titre des droits à congés ou à repos acquis au cours de l'année N, s'effectue du 1<sup>er</sup> novembre de l'année N jusqu'à la date limite de report des droits en vigueur à La Poste.

## **Article 3.2 : Abondements**

*article 3.2.1 : Cas général*

Le nombre de jours de congés ou de repos versés au CET est abondé de 20%, pour la partie utilisée en temps dans le cadre de l'indemnisation d'un congé, dans les cas suivants :

- congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie ou un congé de solidarité familiale ;
- congé pour création ou reprise d'entreprise ;

---

[1] Dans le respect des conditions d'acquisition des droits définies par la réglementation en vigueur à La Poste, afférente à ces différents droits à congés ou repos.

- congé ou disponibilité sans solde ou sans traitement précédant de manière jointive au plus tard un départ à la retraite à taux plein ;
- bénéfice d'un dispositif de préretraite en vigueur à La Poste.

Le calcul des droits acquis servant au calcul du droit à l'indemnisation s'effectue au moment de la prise d'un des congés énumérés ci-dessus. Le nombre de jours ouvrant droit à indemnisation et résultant de cet abondement est arrondi à la journée supérieure.

*article 3.2.2 : Cas particulier des postiers affectés en ZUS*

Toute alimentation du CET est majorée de 25% dès lors qu'elle demeure au crédit de ce compte pendant une période d'un an minimum. Ces droits majorés restent acquis au postier quittant un Etablissement de La Poste situé en ZUS.

Dès lors qu'il est affecté hors ZUS, le fonctionnement du CET du postier concerné s'inscrit dans le cadre général. En conséquence :

- toute épargne effectuée avant l'affectation du postier en ZUS relève des dispositions de l'article 3.2.1 pour ce qui concerne l'abondement ;
- il en est de même lorsque le postier est affecté hors ZUS avant le terme de la période d'un an nécessaire à l'acquisition de l'abondement spécifique ZUS ou pour les périodes postérieures à une affectation en ZUS en cas de mobilité.

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

## ARTICLE 4 : MODALITES D'UTILISATION DU CET

### **Article 4.1 : Modalités possibles**

Les droits affectés sur le CET sont utilisés à l'initiative du postier :

- soit pour indemniser, en tout ou partie, un congé sans solde ou sans traitement ;
- soit pour bénéficier d'une rémunération immédiate ou différée.

*article 4.1.1 : Indemnisation d'un congé*

L'épargne réalisée peut être utilisée à l'occasion de l'un ou l'autre des congés légaux, statutaires ou conventionnels sans solde ou sans traitement (congé parental d'éducation, congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie, congé de solidarité familiale, congé pour création ou reprise d'entreprise, disponibilité ou congé pour convenances personnelles, congé sabbatique, congé de solidarité internationale, etc...) dont relève le postier concerné, en fonction de son statut juridique (fonctionnaire, agent contractuel de droit public, salarié de droit privé), et dans la mesure où les conditions légales et réglementaires d'octroi sont remplies (ancienneté requise, respect des délais de dépôt

de la demande, conditions spécifiques d'octroi, etc...). Lorsque ce congé précède de manière jointive un départ en retraite, il ne peut être refusé.

L'indemnisation d'un congé pris dans le cadre du bénéfice d'un dispositif de préretraite interviendra au 1<sup>er</sup> janvier 2007.

La durée minimale des droits utilisés ne peut être inférieure à un mois, sauf en ce qui concerne les congés d'accompagnement d'une personne en fin de vie et de solidarité familiale.

La durée du congé sollicité peut être supérieure à celle correspondant aux droits acquis dans le CET.

Dans ce cas, 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.

En ce qui concerne les disponibilités pour convenances personnelles ou les congés non payés, indemnisés au titre du CET, lorsque le postier adresse sa demande au responsable du NOD au moins trois mois avant le début de la période sollicitée, ce dernier doit répondre dans un délai maximum d'un mois et ne peut différer le départ en congés au-delà de six mois.

Lorsque ce délai de prévenance n'est pas respecté, la détermination de la période de congés indemnisée au titre du CET s'effectue en fonction des nécessités de service et de l'octroi des congés annuels.

Elle résulte d'un dialogue entre le postier demandeur et son manager.

S'agissant des personnels handicapés et inaptes reconnus depuis plus de cinq ans, les délais de prévenance cités supra pour les disponibilités pour convenances personnelles ou pour congés non payés, sont modifiés comme suit :

la demande au responsable du NOD est adressée au moins un mois avant le début de la période sollicitée, celui-ci doit répondre dans un délai maximum de quinze jours et ne peut différer le départ en congés au-delà de deux mois.

#### *article 4.1.2 : Monétisation immédiate ou différée*

Le CET peut être utilisé par le postier et à son initiative, pour compléter sa rémunération, dans les cas suivants :

- pour une période de formation hors du temps de travail dans le cadre des dispositions prévues par l'accord d'entreprise du 21 février 2005 sur la formation professionnelle, le développement et la valorisation des compétences et des qualifications des postiers ;
- pour indemniser un passage à temps partiel, y compris dans le cadre d'un dispositif de préretraite en vigueur à La Poste ;
- pour monétiser certains droits à repos (RC, RCR, RCO, JRS, RE et bonifications).

Seules des circonstances exceptionnelles liées à la situation personnelle du postier (surendettement, divorce, chômage du conjoint, accidents de vie...) justifiées par un

rapport d'observation sociale, peuvent permettre la monétisation des droits à repos acquis dans le CET.

Cette monétisation est calculée sur la base du salaire perçu au moment de la demande (traitement ou salaire de base, complément Poste et indemnité de résidence, complément géographique, supplément familial de traitement, complément pour charges de famille). Ce complément a le caractère d'un salaire et est soumis aux cotisations sociales dans les conditions de droit commun.

L'indemnisation d'un passage à temps partiel ou d'un dispositif de préretraite, et la monétisation des droits à repos pourront intervenir à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2007.

#### **Article 4.2 : Seuil d'utilisation**

Le CET peut être utilisé à partir de la date à laquelle le postier a accumulé un nombre de jours égal à au moins un mois de congés, à l'exception des cas suivants :

- indemnisation d'un congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie, d'un congé de solidarité familiale ;
- monétisation d'une période de formation hors temps de travail, des droits à repos.

Il n'y a pas de date limite d'expiration pour l'utilisation des droits acquis au CET. L'utilisation de la totalité des droits acquis n'entraîne pas la clôture automatique du CET.

#### **Article 4.3 : Plafond**

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, lorsque les droits acquis dans le CET convertis en unités monétaires atteignent le montant prévu par décret<sup>1</sup>, une indemnité correspondante est versée automatiquement au postier.

#### **Article 4.4 : Cas particuliers**

##### *article 4.4.1 : Rupture du contrat de travail du salarié*

En cas de rupture du contrat de travail (notamment démission, licenciement, décès), le postier salarié, ou ses ayants droits, 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 de son compte. Cette indemnisation a le caractère d'un salaire. Elle est soumise aux cotisations sociales dans les conditions de droit commun.

##### *article 4.4.2 : Détachement*

---

<sup>1</sup> Le décret n°2005-1699 du 29 décembre 2005 fixe ce montant maximal des droits épargnés dans le CET.

De manière générale, les droits constitués doivent être apurés et le CET clôturé, préalablement à l'entrée en vigueur de la mesure de détachement.

Dans le cas particulier d'un détachement au sein d'une filiale du Groupe La Poste, et dès lors que des accords spécifiques à chaque filiale le permettront, les droits constitués pourront être intégrés lors de l'ouverture d'un CET au sein de la filiale. Par réciprocité, il en sera de même en cas de réintégration au sein de La Poste.

#### *article 4.4.3 : Mobilité*

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

En cas de mobilité d'un salarié au sein du Groupe La Poste, et dès lors que des accords spécifiques à chaque filiale le permettront, les droits constitués pourront être intégrés lors de l'ouverture d'un CET au sein de la filiale. Par réciprocité, il en sera de même en cas de réintégration au sein de La Poste.

Les situations spécifiques des postiers affectés en ZUS sont gérées conformément aux dispositions de l'article 3.2.2.

#### *article 4.4.4 : Renonciation*

Le postier peut renoncer à l'utilisation de son CET, en respectant un préavis de six mois. Dans ce cas, et selon le nombre de jours capitalisés, il lui appartiendra de solder son compte par la prise d'une ou plusieurs périodes de congés, qui seront déterminées par le responsable hiérarchique, en fonction des nécessités de service, à l'issue d'un dialogue avec le postier demandeur.

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

## **ARTICLE 5 : SITUATION DU POSTIER**

### **Article 5.1 : Situation 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.

L'indemnisation est calculée sur l'ensemble du salaire perçu au moment de la prise du CET (traitement ou salaire de base, complément Poste et indemnité de résidence, complément géographique, supplément familial de traitement, complément pour charges de famille), dans la limite du nombre de jours capitalisés.

### **Article 5.2 : Réintégration à l'issue du congé**

La réintégration du postier à l'issue de la période de congé sollicité au titre de l'article 4.1.1, que le congé ait été totalement ou pour partie indemnisé, s'effectue sur la base de la rémunération équivalente à celle perçue au moment du départ en congé, assortie des éventuelles 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, selon les modalités définies par chaque Direction de Métier, pour tout congé supérieur à quatre mois et inférieur à un an, ou selon les conditions spécifiques de réintégration du congé octroyé ;
- selon les conditions de réintégration au titre du congé octroyé, pour tout congé supérieur à une durée d'un an.

Lorsqu'elle est requise par la réglementation en vigueur, la demande de réintégration doit intervenir dans les délais réglementaires prévus pour le congé ou la disponibilité accordée.

## **ARTICLE 6 : DUREE, REVISION ET DENONCIATION**

### **Article 6.1 : Durée**

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

Tout différend concernant l'application du présent avenant est soumis pour examen à la Commission de suivi. Si le différend persiste, la Commission nationale de conciliation pourra être saisie selon la procédure prévue à cet effet.

La Poste déposera le présent avenant auprès des services du ministère du travail, dans les conditions de forme et de délai prévus par les textes en vigueur.

Un exemplaire du présent avenant sera également remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

### **Article 6.2 : Révision**

Chaque partie signataire peut demander la révision du présent avenant, par envoi recommandé avec avis de réception. Dans ce cas, la Commission de suivi de l'accord sera réunie, puis la direction de La Poste invitera les organisations syndicales représentatives au niveau national à examiner les évolutions susceptibles d'intervenir.

En tout état de cause, les clauses dont la modification est demandée demeureront en vigueur jusqu'à la mise en application des clauses nouvelles qui leur seront éventuellement substituées.

### **Article 6.3 : Dénonciation**

Toute demande de dénonciation du présent avenant par l'une ou l'autre 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 avenant restera en vigueur jusqu'à la date d'application des nouvelles dispositions.

#### **SIGNATURES :**

Fait à Paris, le 6 Avril 2006

<b>Pour La Poste</b>
----------------------

Le Directeur délégué des Ressources Humaines  
et des Relations Sociales

*Foucauld LESTIENNE*

<b>Pour les organisations syndicales</b>
--

Fédération nationale des salariés du secteur des  
Activités Postales et de Télécommunication  
(CGT)

Fédération des syndicats PTT Solidaires Unitaires  
et Démocratiques (SUD)

Fédération syndicaliste Force Ouvrière  
de la Communication :  
Postes et Télécommunications

Fédération Communication Conseil Culture  
(F 3 C – CFDT)

*Daniel CHEVEE*

*Alain BARRAULT*

Fédération CFTC des Postes et des  
Télécommunications (CFTC – P/T)

Syndicat national des cadres CFE – CGC de La  
Poste (CGC La Poste)

*Daniel RODRIGUEZ*

*Robert BASSO*

UNSA - POSTES

*Marc DUHEM*