



CAISSE DES DÉPÔTS ET CONSIGNATIONS

ACCORD RELATIF A L'EPARGNE SALARIALE

Entre :

→ La Caisse des Dépôts et Consignations, sise au 56 rue de Lille - 75007 Paris, représentée par Pierre DUCRET, agissant en qualité de secrétaire général

d'une part,

et

→ Les organisations syndicales représentatives des agents contractuels de droit privé :

Robert BLANCHOTIER CAB
la CFDT; ~~Stéphane A. FDT~~
Philippe BÉCKER CFDT
la CFTC, FEYBESSE G.

la CGC, NACHARONN Mu h

la CGT, DENGOU-TAREK

et FO, BOB SEKHRE

représentées par un délégué syndical dûment désigné,

d'autre part,

Il a été convenu le présent accord relatif à l'épargne salariale,

PRÉAMBULE

Le présent accord a pour objectif de mettre en place un dispositif global d'épargne salariale au profit des salariés en tenant compte des mesures déjà existantes et des nouvelles possibilités offertes par la loi N°2001-152 du 19 février 2001.

En fonction du choix du salarié entre les produits proposés, l'abondement employeur sera diversifié.

Le dispositif d'ensemble a pour conséquence de modifier l'accord relatif au plan d'épargne d'entreprise mis en place le 6 décembre 1990 et modifié par avenant le 15 janvier 1991 - textes conclus par le GIE Betam et repris par la CDC lors du transfert des salariés le 1^{er} juillet 1996 conformément à l'article 34 de la loi N°96-452 du 28 mai 1996 - modifié par avenant le 11 décembre 2000.

TITRE PREMIER

DISPOSITIONS GENERALES

Article 1 : Champ d'application

1.1 - Le présent accord est conclu, conformément aux dispositions du chapitre II, titre III, livre I^{er} du code du travail, relatives aux conventions et accords collectifs de travail afin de définir les modalités de l'épargne salariale des agents contractuels sous régime des conventions collectives (ci-après nommés salariés) de la Caisse des dépôts et consignations dans le respect des règles légales prévues au titre IV du livre IV du code du travail relatif à l'intéressement, participation et plans d'épargne salariale et plus précisément de ses chapitres III et IV concernant les plans d'épargne d'entreprise (PEE).

1.2 - Il s'applique exclusivement au personnel lié par un contrat de travail, quelle qu'en soit sa nature, à l'établissement public et dont les conditions d'emploi sont régies par le code du travail.

Les salariés mis à disposition d'une entité extérieure, notamment auprès d'associations en application de l'accord cadre du 7 juillet 1999, bénéficient du dispositif.

1.3 - Le présent accord ne s'applique pas :

- aux personnels relevant du statut de la fonction publique ou titulaires d'un contrat régi par des dispositions légales et réglementaires de droit public ;
- aux personnels mis à la disposition de la CDC, à quelque titre que ce soit (intérimaires, personnel mis à disposition par des filiales, ...) ;
- aux travailleurs indépendants ;
- aux stagiaires accueillis dans le cadre de leurs études et relevant du statut étudiant ;
- aux travailleurs recrutés et travaillant localement à l'étranger et dont le contrat de travail est soumis au droit local.

Article 2 : Durée, date d'effet et publicité

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet au 1^{er} novembre 2001.

Dès la signature du présent accord, les formalités de dépôt prévues à l'article L 132-10 et à l'article L 443-8 dernier alinéa du code du travail seront accomplies par la direction de la Caisse des dépôts et consignations.

Un exemplaire du présent accord, y compris l'accord du PEE qui en fait partie, est remis à chaque salarié en fonction au moment de sa signature ainsi qu'à tout nouvel embauché.

Il en sera de même lors de toute modification ou dénonciation.

Article 3 : Adhésion

Toute organisation syndicale représentative des salariés de l'établissement public et non signataire du présent accord pourra y adhérer ultérieurement.

Cette adhésion sera effective à compter du jour qui suivra celui du dépôt de l'adhésion par l'organisation syndicale concernée auprès des services du ministère chargé du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Notification devra également être faite par l'organisation concernée, sous pli recommandé avec accusé de réception, à l'ensemble des signataires de la convention.

Article 4 : Dénonciation

4.1 - La dénonciation totale peut intervenir à tout moment, à l'initiative des parties contractantes. Il en est de même pour ses avenants éventuels.

La dénonciation doit alors être notifiée par son auteur aux autres parties contractantes, sous pli recommandé avec accusé de réception et moyennant le respect d'un préavis de 3 mois. Elle doit également donner lieu à dépôt auprès des services du ministère chargé du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

4.2 - Lorsque le présent accord est dénoncé par l'employeur ou par l'ensemble des organisations syndicales contractantes, une nouvelle négociation devra s'engager dans les 3 mois qui suivent la date à laquelle la dénonciation a fait l'objet du dépôt visé à l'article 4.1.

Il appartient à la partie qui a dénoncé la convention de proposer une nouvelle rédaction.

L'accord dénoncé continuera à produire ses effets :

- tant qu'aucun autre accord destiné à le remplacer n'a été conclu,
- ou, à défaut d'accord entre les parties sur un nouvel accord, jusqu'à l'expiration du délai de survie de 12 mois, délai qui court à l'échéance du préavis visé à l'article 45.1.

Au-delà de ce délai, même si aucun accord collectif de substitution n'a été conclu, l'employeur n'est plus tenu d'appliquer les dispositions du présent accord et de ses avenants éventuels.

4.3 - Lorsque la dénonciation n'émane que d'une partie des organisations syndicales signataires, l'accord continue de produire effet à l'égard des salariés.

Article 5 : Révision

Chaque partie contractante pourra, à tout moment, formuler une demande de révision du présent accord.

Elle devra notifier cette demande à toutes les parties contractantes, sous pli recommandé avec accusé de réception, accompagnée d'un projet de rédaction sur les points sujets à

révision.

Les parties contractantes devront se réunir dans un délai maximum de 3 mois suivant la date de notification de la demande.

Article 6 : Avenants

Les avenants éventuels au présent accord seront régis par leurs dispositions propres et devront être déposés dans les conditions prévues à l'article 2. Ils feront partie intégrante du présent accord.

TITRE II

DISPOSITIONS COMMUNES AUX DISPOSITIFS D'ÉPARGNE

Article 7 : Dispositifs d'épargne salariale ouverts aux salariés

7.1 - Les salariés peuvent adhérer au plan d'épargne d'entreprise (PEE) s'ils remplissent les conditions fixées à l'article 1 du règlement du PEE.

7.2 - Dans la mesure où un seul dispositif d'épargne salariale pourra recevoir la contribution complémentaire de l'employeur prévue au point 10.2, le salarié recruté à la CDC au plus tard le 31 octobre 2000 devra choisir comme réceptacle de cette contribution complémentaire entre :

- le plan d'épargne d'entreprise (PEE),
- et le contrat EPI mis en place unilatéralement par la CDC depuis le 1^{er} juillet 1996 au profit de ses personnels de droit privé.

Il devra exprimer son choix au plus tard le 1^{er} octobre 2001. Au-delà de cette date, il ne pourra plus ouvrir de contrat EPI.

La suspension ou la clôture du contrat EPI par le salarié ayant choisi le PEE comme réceptacle de la contribution complémentaire de l'employeur, entraîne automatiquement la résiliation de l'assurance - décès éventuellement souscrite dans ce cadre.

Il sera proposé au salarié de souscrire à l'assurance - décès de la PREFON aux conditions en vigueur de cet organisme.

7.3 - Les parties conviennent d'examiner la mise en place d'un plan partenarial d'épargne salariale volontaire (PPESV) après publication de l'ensemble des textes réglementaires.

7.4 - Les précédentes dispositions entraînent révision de l'article 35 de la convention collective CDC qui, à compter du 1^{er} novembre 2001, est rédigé comme suit :

« Les salariés peuvent adhérer à titre individuel à la Préfon conformément aux conditions d'adhésion décidées par cet organisme et sous réserve de modifications ultérieures. »

Article 8 : Bénéficiaires du plan d'épargne entreprise

Pour ouvrir un compte au plan d'épargne entreprise (PEE), le salarié entrant dans le champ d'application du présent accord doit :

- avoir une ancienneté minimale de 3 mois ; pour la détermination de cette ancienneté, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de l'exercice et des 12 mois qui le précèdent,
- percevoir une rémunération - cette condition exclut le salarié de la CDC dont le contrat est suspendu quelque qu'en soit le motif et ne percevant pas de salaire,
- être volontaire.

Article 9 : Bonus d'entrée au titre de 2001

9.1 - Un bonus d'entrée de 1 500 Francs sera versé à tout bénéficiaire d'un PEE au sens de l'article 8 ci-dessus qui aura 3 mois d'ancienneté au plus tard le 31 décembre 2001 et qui versera 500 Francs sur son compte PEE.

La somme de 1 500 Francs s'analyse comme un abondement au sens de l'article L 443-7 du code du travail. Il bénéficie des exonérations sociales et fiscales conformément au 2nd alinéa de l'article L 443-8 du même code. Il est soumis à la CSG et à la CRDS.

9.2 - Le bénéficiaire ne reçoit qu'une seule fois le bonus d'entrée de 1 500 Francs.

9.3 - Le bénéficiaire qui a au moins 3 mois d'ancienneté au 1^{er} novembre 2001 doit verser 500 Francs sur son compte PEE en novembre 2001.

Ce versement de 500 francs est prélevé sur sa paie du mois de novembre 2001 et donne lieu concomitamment au versement des 1 500 francs de la part de l'employeur.

9.4 - Le salarié qui a au moins 3 mois d'ancienneté entre le 1^{er} novembre et le 31 décembre 2001 doit verser 500 Francs sur son compte PEE en décembre 2001.

Ce versement de 500 francs est prélevé sur sa paie du mois de décembre 2001 et donne lieu concomitamment au versement des 1 500 francs de la part de l'employeur.

Article 10 : Abondement de l'employeur sur les dispositifs d'épargne salariale

10.1 - Prise en charge de frais

L'employeur prend à sa charge les frais de tenue des comptes ainsi que, dans le cadre du PEE, la commission de souscription des FCPE (hors arbitrage) due lors des affectations au PEE.

10.2 - Contribution complémentaire de l'employeur

A compter du 1^{er} janvier 2002, seul un dispositif d'épargne peut bénéficier de la contribution complémentaire. Le salarié désigne le dispositif d'épargne salariale qu'il choisit comme réceptacle de cette contribution complémentaire.

La contribution complémentaire de l'employeur suivra le régime social et fiscal prévu par la législation selon le produit d'épargne salariale choisi par le bénéficiaire sur lequel elle est

versée.

10.2.1 - Contribution complémentaire annuelle de l'employeur sur l'EPI

L'ensemble des modalités (plafond, montant, modalités de versement) est fixé dans la notice d'août 1996. La contribution de l'employeur est égale au versement du salarié dans la limite de 2% de sa rémunération nette imposable annuelle.

10.2.2 - Contribution complémentaire annuelle de l'employeur sur le PEE

- La contribution complémentaire de l'employeur est égale au versement du salarié majoré de 1 point. Elle est limitée à 3% de la rémunération nette imposable annuelle du salarié.

La majoration de 1 point de la contribution complémentaire de l'employeur ne peut être inférieure à 48 points d'indice.

La valeur du point d'indice étant à la date de signature de l'accord de 35,8388, la valeur de cette majoration exprimée en francs est donc de 1 720,26Fr, soit 262,25€ par an.

- Le montant maximal de la contribution complémentaire de l'employeur est égal à 321 points d'indice.

Compte tenu de la valeur précitée du point d'indice à la date de signature de l'accord, la contribution complémentaire de l'employeur exprimée en francs est donc de 11.504,25F, soit 1753,81€

Ce plancher et ce plafond sont revus au 1^{er} janvier de chaque année civile et prennent en compte les augmentations de la valeur du point intervenues à cette date.

Le tableau ci-dessous récapitule les principales modalités applicables à la contribution complémentaire de l'employeur.

Versement du bénéficiaire		Contribution complémentaire annuelle de l'employeur		
Base	Taux (% de la base)	PEE (% de la base)		EPI (% de la base)
		plafonnée à 321 points d'indice		plafonnée à 9717 Fr.* (1 481,35€).
Rémunération nette imposable annuelle	1%	2%	Le point supplémentaire ne peut être inférieur à 48 points d'indice	Égale au versement du salarié
	1,5%	2,5%		
	2%	3%		
	2,5%	Plafonnée à 3%		Plafonnée à 2%
	3%			
	3,5% etc....			

*révisable selon les conditions actuelles de l'EPI - notice d'août 1996

Article 11 : Modalités d'ouverture et de fonctionnement des dispositifs d'épargne salariale

Les conditions d'ouverture et de fonctionnement du PEE font l'objet de l'annexe 1 du présent

accord.

Les conditions d'ouverture et de fonctionnement de l'EPI sont définies par la notice d'août 1996.

Pour en faciliter la lecture et la compréhension, le règlement du PEE est repris en totalité dans l'annexe 1 en tenant compte des diverses modifications résultant des révisions successives dudit règlement.

Article 12 : Livret d'épargne salariale

Tout salarié quittant La CDC reçoit un état récapitulatif de l'ensemble des sommes et des valeurs mobilières épargnées ou transférées dans le cadre des dispositifs prévus par la loi du 19 février 2001.

Cet état sera établi et inséré dans un livret d'épargne salarié selon les modalités définies à l'article L 444-5 du code du travail et par les décrets d'application à venir.

Fait à Paris, le 2001, en 5 exemplaires originaux

Les délégués syndicaux

**Pour la Caisse des Dépôts et
Consignations**

ANNEXE I

RÈGLEMENT DU PEE

(accord du 6 décembre 1990, modifié par les avenants du 15 janvier 1991 et du 11 décembre 2000 et par le présent accord relatif à l'épargne salariale)

Dans le cadre des articles 22 à 30 de l'ordonnance N°86-1134 du 21 octobre 1986 et 36 à 47 du décret N°87-544 du 17 juillet 1987, il avait été établi au sein du Bureau des Techniques d'Actuariat et de management de la Caisse des dépôts et Consignations, ci-après dénommé Betam, un Plan d'Epargne d'Entreprise prenant effet le 2 janvier 1991.

Suite au transfert des salariés du Betam à la Caisse des dépôts et Consignations (CDC) conformément aux dispositions de l'article 34 de la loi N°96-452 du 28 mai 1996, la direction de la CDC a repris à son compte l'intégralité des dispositions de quelque nature de se soit, notamment convention et accords collectifs, régissant les dits salariés.

Le présent règlement annule et remplace l'accord du 2 janvier 1991 et ses avenants et prend effet le 1^{er} novembre 2001.

Le PEE a pour objet de permettre aux salariés de participer, avec l'aide de la CDC, à la constitution d'un portefeuille collectif de valeurs mobilières et de bénéficier, ce faisant, des avantages fiscaux dont est assortie cette forme d'épargne collective.

Article 1 : Bénéficiaires

1.1 - Tous les agents contractuels sous le régime des conventions collectives employés par la CDC justifiant d'une ancienneté minimale de 3 mois dans le Groupe peuvent participer au PEE.

1.2 - Comme les versements volontaires du salarié ne doivent pas dépasser le ¼ de leur rémunération annuelle brute, seuls les salariés percevant une rémunération peuvent être bénéficiaires.

Les salariés en CPAA sont considérés pour l'application du présent règlement PEE comme des salariés en exercice.

1.3 – Toutefois, les retraités, ayant effectué au moins un versement sur le PEE lorsqu'ils étaient en exercice et à condition de ne pas avoir demandé le déblocage de leurs droits au moment de la rupture de leur contrat de travail, peuvent continuer à y effectuer des versements de même nature et aux mêmes échéances que les salariés en exercice. Toutefois, ils ne sont pas bénéficiaires de l'abondement versé par la CDC.

1.4 - Les anciens salariés dont la prime d'intéressement est versée après leur départ de la CDC peuvent la verser sur le PEE à condition de ne pas avoir demandé le déblocage de leurs droits au moment de leur départ.

1.5 - L'adhésion du salarié au PEE prend effet lors de son premier versement, et notamment pour les nouveaux adhérents à compter du versement des 500 F ouvrant droit au bonus d'entrée. Elle vaut acceptation du règlement du PEE et du (ou des) règlement (s) du (ou des) FCPE au(x)quel(s) le salarié a souscrit.

Article 2 : Alimentation du PEE

Le PEE est alimenté par les versements volontaires du salarié et par l'abondement de la CDC.

Article 3 : Les versements volontaires du salarié

- Les versements volontaires du salarié, hors les transferts de droits, ne peuvent dépasser au cours de l'année civile le $\frac{1}{4}$ de la rémunération annuelle brute (rémunération avant cotisations sociales).

- Du 1^{er} novembre au 31 décembre 2001, le versement volontaire du salarié, prévu à l'article 9 de l'accord intitulé « bonus d'entrée », est de 500 Francs.

- A compter du 1^{er} janvier 2002, les versements du salarié peuvent être constitués par :

- * les versements mensuels programmés,
- * la prime d'intéressement,
- * un versement exceptionnel,
- * les transferts de droits d'un PEE.

1/ Les versements mensuels programmés

Ils sont fixés par le salarié et correspondent à un pourcentage (1 au minimum - 1,5 - 2 - 2,5 - 3 - 3,5 - et ainsi de suite) de sa rémunération nette imposable de l'année précédente ou de l'estimation faite à partir des 3 mois de salaires minimum perçus pour les nouveaux embauchés. Ils sont prélevés mensuellement sur son salaire.

Le salarié pourra modifier ce pourcentage 2 fois par année civile auprès du service assurant le suivi administratif du PEE, il ne pourra pas faire de modification au cours de chaque mois de mars.

A ces occasions, le salarié précise également son choix en matière d'affectation des sommes sur les fonds proposés ; ces choix sont exprimés en pourcentage au minimum 10% ou un multiple de 10.

2) La prime d'intéressement

Le salarié a la possibilité d'affecter sur le PEE sa prime d'intéressement :

- * soit en totalité,
- * soit partiellement selon les pourcentages suivants : 25%, 50% ou 75%.

Si le salarié choisit d'affecter sa prime d'intéressement au PEE, son versement doit être effectué, conformément à la loi, dans les 15 jours suivant l'affectation de la prime d'intéressement au compte du salarié.

Le versement au PEE est effectué directement à Fongépar par la CDC après consultation de chaque salarié sur la quotité de la prime affectée au PEE.

3) Le versement exceptionnel

Le salarié peut effectuer 1 fois dans l'année civile un versement exceptionnel.

Le salarié adressera au service chargé du suivi administratif du PEE un chèque du versement exceptionnel souhaité et le formulaire ad hoc dûment rempli.

La CDC transmettra les ordres à Fongépar.

4) Les transferts de droits d'un PEE

Le salarié a la possibilité d'affecter au PEE ouvert à la CDC, les sommes détenues dans un PEE ouvert auprès d'un ancien employeur appartenant ou non au groupe CDC et pour lesquelles il n'a pas demandé la délivrance au moment de son départ de cette entreprise.

Les périodes d'indisponibilité déjà courues chez le précédent employeur sont prises en compte pour l'appréciation du délai d'indisponibilité dans le PEE de la CDC.

Les sommes transférées ne donnent pas lieu à la contribution complémentaire de la CDC défini par l'article 4 de la présente annexe. Elles ne sont pas prises en compte pour la vérification du plafond des versements annuels autorisés, soit le ¼ de la rémunération annuelle brute.

Article 4: Abondement de la Caisse des dépôts et consignations

Les modalités de l'abondement de l'employeur sont fixées à l'article 10 de l'accord.

Il est composé:

- * d'une prise en charge des frais de tenue des comptes des salariés ainsi que de la commission de souscription des FCPE (hors arbitrage) due lors de l'affectation au PEE,

- * d'une contribution complémentaire de la CDC portant exclusivement sur les versements mensuels programmés du salarié selon les modalités définies à l'article 10 précité.

En tout état de cause et compte tenu de l'évolution de son plafond, cette contribution ne peut dépasser le montant légal fixé aujourd'hui à 2 300 € par année civile.

Article 5: Modalités de placement

Les sommes alimentant le PEE sont affectées sur décision des salariés à l'acquisition de parts des Fonds Communs de Placement d'Entreprise « MONEFONDS », « PROTECFON », « 50 PLUS », « CONVERGENCE » et « FONGEPAR INSERTION EMPLOIS ». Le salarié pourra répartir ses versements volontaires entre les 5 fonds précités par fraction entière de 10%.

Le fonctionnement de ces fonds est assuré par :

* la société FONGEPAR en tant que Société de Gestion qui agira pour le compte des copropriétaires indivis et les représentera à l'égard des tiers pour tous les actes les concernant;

* et CDC-IXIS en tant que dépositaire (56, rue de Lille - PARIS 7^{ème}).

D'autres fonds pourront être intégrés au présent PEE par voie d'avenant.

Les FCPE seront investis en conformité avec les dispositions du code monétaire et financier, ses textes d'application, le règlement et les orientations du Conseil de Surveillance de chacun des FCPE.

Le teneur de registres retenu pour la gestion des comptes individuels des salariés de la CDC, copropriétaire des Fonds Communs de Placement d'Entreprise désignés dans le présent article de ce règlement, est la société FONGEPAR.

Article 6 : Gestion des comptes

6.1 - Arbitrages

Les adhérents au PEE peuvent à titre individuel effectuer des arbitrages entre les différents FCPE ouverts dans le cadre du présent PEE.

Les frais relatifs à l'arbitrage sont à la charge du porteur de parts (commission de souscription).

Les demandes d'arbitrage sont traitées hebdomadairement sur la première valeur liquidative calculée après la demande.

A cet effet, les demandes d'arbitrages pourront être adressées soit par courrier soit par fax et devront parvenir à FONGEPAR au plus tard le jeudi soir (18 heures) pour être traitées sur la valeur liquidative du vendredi qui suit.

Les salariés pourront effectuer des arbitrages :

* de la totalité des avoirs placés sur un FCPE vers un autre FCPE,

* ou échéance par échéance entre les cinq FCPE.

La période d'indisponibilité des avoirs du salarié déjà courue s'impute sur les parts nouvelles créées dans le (ou les) FCPE accueillant le transfert.

6.2 - Les revenus

Les revenus des sommes investies dans le PEE ainsi que l'avoir fiscal et le crédit d'impôt attachés aux revenus de valeur mobilières sont automatiquement réinvestis dans le PEE.

6.3 - Délai d'emploi des fonds

Les sommes versées par les salariés et par l'entreprise en application du présent PEE doivent, dans un délai maximum de 15 jours à compter de leur versement, être employés par le dépositaire des avoirs aux FCPE.

6.4 - Délai d'indisponibilité

Les parts inscrites au compte d'un adhérent sont indisponibles jusqu'à l'expiration d'un délai de 5 ans à compter du dernier jour du sixième mois de l'année de leur souscription.

Les parts de FCPE, dont les salariés sont titulaires, peuvent exceptionnellement être liquidées ou transférées par les adhérents dans les cas suivants :

- mariage du bénéficiaire,
- cessation du contrat de travail,
- invalidité du bénéficiaire ou de son conjoint correspondant au classement dans la 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie (art L 341-4 du Code de la Sécurité Sociale) ;
- décès du bénéficiaire ou de son conjoint ;
- divorce lorsque l'intéressé conserve la garde d'au moins un enfant mineur,
- naissance ou arrivée au foyer en vue de son adoption d'un troisième enfant, puis de chaque enfant suivant,
- acquisition ou agrandissement du logement principal, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux,
- création ou reprise d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société commerciale ou coopérative par le bénéficiaire ou son conjoint ou installation en vue de l'exercice d'une profession libérale et indépendante,
- surendettement du bénéficiaire, sur demande du juge ou du président de la commission de surendettement,
- tout cas de déblocage anticipé qui serait légalement prévu.

La liquidation ou le transfert de parts de FCP par les adhérents dans les cas prévus ci-dessus ne remettent pas en cause les avantages fiscaux prévus par l'article L.443-8 du code du travail et par le code général des impôts.

6.5 - Demande de rachat

Les demandes de rachat sont adressées à Fongépar par les adhérents par écrit avec les pièces justificatives et sont exécutées, sous réserve de leur conformité avec les dispositions de l'article 6-3 ci-dessus, à la première valeur liquidative de part du FCPE qui suit la date de réception de la demande.

FONGEPAR réglera directement les intéressés dans le délai d'un mois suivant la date de calcul de la valeur de la part servant de base au calcul de la valeur de rachat.

Article 7 : Conséquences d'une rupture du contrat de travail CDC

7.1 - Transfert de droits

Le salarié, ayant quitté l'Etablissement public CDC sans demander la délivrance des sommes affectées à son PEE CDC, peut demander à ce que ces sommes soient affectées au PEE ouvert chez son nouvel employeur appartenant ou non au groupe CDC.

Ce transfert entraîne la clôture du compte ouvert à la CDC.

7.2 – Droits en déshérence

Lorsqu'un adhérent, qui a quitté la CDC ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée, les sommes auxquelles il peut prétendre seront tenues à sa disposition pendant la prescription trentenaire par l'organisme ou le prestataire habilité conformément aux dispositions réglementaires. Les frais de tenue de son compte individuel seront portés au débit de son compte.

Au terme de la prescription, les sommes et droits non réclamés sont affectés au fonds de réserve pour les retraites.

Article 8 : Dénonciation

En cas de dénonciation du PEE, sa liquidation définitive ne pourra intervenir qu'un an après l'expiration du délai d'indisponibilité prévue à l'article 6-3 pour l'ensemble des salariés qui participerait au PEE à la date de sa dénonciation.

Article 9 : Information des adhérents

- A la suite de chaque versement ou de chaque rachat de parts, un avis d'opération comportant le nombre de parts et fractions de part venant d'être souscrites ou rachetées est établi et envoyé à l'intéressé.

- Chaque adhérent propriétaire de parts, même lorsqu'il n'a pas effectué de versement ou de retrait dans l'année, reçoit, au moins une fois par an, une situation de compte indiquant le nombre de parts dont il est titulaire dans chacun des FCPE dans lesquels il a souscrit ainsi que les dates auxquelles ces parts sont disponibles.

- Un rapport annuel concernant l'activité des Fonds Commun de Placement est tenu à disposition des adhérents au PEE par le service du personnel de la CDC.

Ce rapport fera l'objet d'une présentation aux délégués syndicaux de la CDC, sans que cette présentation n'ait pour objet d'interférer avec le rôle du Conseil de surveillance.

Article 10 : Droits des adhérents et du Conseil de surveillance

Les droits et obligations des salariés, copropriétaires indivis du FCPE, de la société gérante, du dépositaire, sont fixés par le règlement du FCPE établi par la société de gestion en accord avec le dépositaire.

Les droits du salarié copropriétaire du FCPE sont exprimés en parts et éventuellement en millièmes de part, chaque part représentant une même fraction des avoirs compris dans le FCPE.

Chaque adhérent est propriétaire du nombre de parts et de millièmes de part souscrit au moyen des versements faits à son nom. La comptabilité de ces parts est effectuée individuellement pour chaque adhérent sous la responsabilité du teneur des comptes : FONGEPAR.

La composition et le rôle du Conseil de surveillance sont définis, conformément au code monétaire et financier, dans le règlement de chaque FCPE auquel adhère la CDC et ses salariés.

Le représentant des salariés de la CDC pour chacun des fonds sera désigné à la majorité des voix par les organisations syndicales représentatives (une voix par organisation syndicale représentative).

Article 11 : Règlement des litiges

Avant tout recours contentieux, les parties signataires, s'efforceront de résoudre au sein de la CDC les litiges qui pourraient survenir à l'occasion de l'application de ce texte.