

ACCORD SUR LE TEMPS PARTIEL

Entre la Caisse d'Épargne des Pays de la Loire, représentée par :
Didier PATAULT, Président du Directoire,

d'une part,

et, les Organisations Syndicales représentées par :

..... pour la CFDT,

Michel PABEN..... pour la CGC,

..... pour Force Ouvrière

Sylvie FOUCHER..... pour le Syndicat Unifié,

..... pour SUD,

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

df ~~03~~

..... **Préambule**

Au travers de cet accord, les partenaires sociaux et l'entreprise réaffirment leur volonté de maintenir le droit au temps partiel pour tous les salariés de la Caisse d'Épargne des Pays de la Loire.

Face au rajeunissement et à la féminisation des salariés de l'entreprise, il est primordial de pouvoir répondre à un nombre croissant de demandes de temps partiel en assurant chacun des demandeurs de la sincérité et du respect avec lesquels seront étudiés leurs souhaits.

La mise en place de règles connues de tous doit permettre au plus grand nombre d'y accéder de façon équitable tout en prenant en compte les contraintes de l'entreprise et les choix de vie de chacun.

..... **Article 1 – Définition du temps partiel**

Conformément à la définition légale, est considéré à temps partiel tout salarié dont la durée annuelle du travail est inférieure à la durée légale, étant entendu que le salarié bénéficiaire des dispositions du présent accord renonce à exercer un emploi rémunéré dans une autre entreprise.

..... **Article 2 – Demande**

Tout salarié en contrat à durée indéterminée peut demander le bénéfice d'un temps partiel à l'issue de sa période d'essai.

2A- Demande dans le cadre de la scolarisation des jeunes enfants

La demande du dossier est adressée au Département Relations Sociales et Administration des Ressources Humaines.

Le dossier complet en vue de déposer une demande d'avenant temporaire portant sur le temps partiel est à adresser à son responsable hiérarchique au plus tard au 31 mai de chaque année.

La demande formulée doit contenir :

- le dossier de demande,
- une lettre de motivation du salarié précisant les motifs de sa demande de temps partiel,
- le nombre et l'âge de chacun de ses enfants à sa charge,
- tous les autres justificatifs permettant d'appuyer la nécessité de la demande,
- le volume horaire, la répartition hebdomadaire ou mensuelle du temps de travail souhaitée en émettant deux choix.

Le Département Relations Sociales et Administration des Ressources Humaines transmet la réponse avant le 1^{er} août de l'année de la demande.

En cas d'acceptation de la demande par la hiérarchie du demandeur, la nouvelle répartition du temps de travail prendra effet le 1^{er} septembre de l'année de la demande.

2B- Demande pour autres motifs

Le souhait de disposer de l'exercice de son activité à temps partiel en dehors du motif de scolarisation des enfants est réservé en priorité aux personnes :

- ayant la nécessité d'obtenir un congé pour conjoint, enfant ou parent (ascendant) malade,
- engagées dans une association loi 1901
- engagées dans un mandat local
- ...

Le dossier de demande de temps partiel devra être adressé par lettre en recommandée avec accusé de réception à la Direction des Ressources Humaines, au moins 6 semaines avant la date souhaitée de mise en place.

La réponse sera communiquée au salarié demandeur au moins quinze jours avant la date souhaitée de mise en place.

....Article 3 – Durée de l'avenant et modalité de renouvellement

- a) En cas d'acceptation par l'employeur, sous réserve du respect du calendrier et du motif définis à l'article 2A :
- la durée du premier avenant temporaire de temps partiel au contrat de travail est conclu pour une durée de 2 ans.
- b) En cas d'acceptation par l'employeur pour les autres motifs (cf 2B) :
- la durée du premier avenant temporaire de temps partiel au contrat de travail est conclu jusqu'au 31 août suivant, plus 12 mois.

Au titre du renouvellement, la conclusion d'un nouvel avenant temporaire, pour une durée d'un an, reste possible. Chaque demande doit être déposée au plus tard le 1^{er} février de l'année du renouvellement. L'employeur dispose d'un délai de 2 mois pour apporter sa réponse, soit jusqu'au 31 mars. En cas d'acceptation par l'employeur, le renouvellement prendra effet le 1^{er} septembre suivant.

..... **Article 4 – Horaires et temps de travail**

Sauf exception acceptée par les deux parties, les horaires de travail des salariés à temps partiels sont organisés en journées ou demi-journées consécutives ou non.

Pour les salariés dont la comptabilisation du temps de travail est exprimée en forfait heures annuel, l'avenant au contrat de travail aménageant le temps partiel indiquera le temps de travail annuel correspondant à l'organisation du temps de travail retenue.

Un exemple chiffré est repris en annexe 1.

..... **Article 5 – Règles de priorité**

Dans le cas où l'employeur ne pourrait répondre favorablement à l'ensemble des demandes de temps partiels exprimées par les salariés, pour la détermination de l'ordre des attributions, il prendra en compte, par ordre de priorité :

- l'âge des enfants pour chacune des demandes déposées (tout enfant de moins de 12 ans) puis le nombre (si âge équivalent),
- la situation particulière de chaque salarié demandeur (accompagnement d'enfant handicapé, d'enfant en fin de vie, d'un parent ou d'un proche en fin de vie, situation monoparentale)
- les motivations exprimées dans le courrier joint au dossier de demande
- les nécessités professionnelles du service dont dépend le demandeur.

....**Article 6 – Modifications des dispositions de l'avenant en cours**....

L'avenant au contrat de travail prévoit la répartition des horaires de travail, des jours et demi-journées de travail suivant le jour, la semaine ou le mois. Sans accord express du salarié, l'entreprise ne peut modifier unilatéralement les dispositions de l'avenant en cours.

...**Article 7 – Modifications des horaires collectifs de travail**

En cas de modification des horaires collectifs de travail modifiant la durée annuelle du travail des salariés à temps partiels, il est proposé à chaque salarié concerné le choix entre trois solutions :

1. Reprendre un horaire sur les bases des dispositions du contrat sur lequel l'avenant produit ses effets ;
2. Modifier son nombre de jours ou demi-journées ARTT pour s'approcher au plus près de son ancienne durée du temps de travail annuel ;

3. Garder la même variation horaire proportionnelle à la modification des horaires collectifs de travail.

Dans chacun de ces trois cas, la rémunération du salarié sera adaptée en fonction des variations de la durée annuelle de travail du salarié concerné.

.....**Article 8 – Congés légaux**

Les droits à congés légaux et conventionnels des salariés à temps partiel sont identiques à ceux des salariés à temps complet. Ils sont calculés au prorata du temps partiel.

.....**Article 9 – Calcul du nombre de jours ARTT**

Le nombre de jours ARTT à la disposition des salariés à temps partiel est fixé après proratisation selon la formule ci-dessous:

Nombre de jours de repos ARTT (proratisé)
+ Jours fériés (proratisés) y compris 1^{er} mai
- Jours fériés y compris 1^{er} mai normalement travaillés par le salarié à temps partiel (idem temps complet)
- Jours de fermeture de l'entreprise normalement travaillés par le salarié à temps partiel (idem temps complet)
= Nombre de jours à la disposition des salariés

..... **Article 10 – Rupture anticipée à l'initiative du salarié**

Les candidatures sur des emplois à temps complet des salariés bénéficiant des présentes dispositions souhaitant reprendre un horaire à temps plein sont examinées prioritairement.

Pour mettre fin aux effets de l'avenant à temps partiel, le salarié doit formuler sa demande de retour à une durée de travail à temps plein, auprès du Département Relations Sociales et Administration des Ressources Humaines, au moins 3 mois avant la date à laquelle il souhaite reprendre une activité à temps complet.

Une réponse lui sera transmise par le Département Relations Sociales et Administration des Ressources Humaines, 1 mois avant la date de reprise souhaitée par le demandeur.

..... **Article 11 – Organisation du travail**

L'organisation et la durée du temps de travail à temps partiel convenues sont de la seule compétence du Directeur du Groupe ou de la Direction concernés. Si le salarié souhaitait faire recours, il pourra le faire auprès de la Direction des Ressources Humaines (auprès du Département Emploi et Compétence).

La mise en place du temps partiel doit être compatible avec l'organisation du travail, en particulier avec la charge de travail répartie sur l'ensemble des salariés du service concerné.

..... **Article 12 – Avancement**

Les règles d'avancement sont identiques à celles appliquées aux salariés à temps plein.

En cas d'incompatibilité entre le travail à temps partiel et la nature de l'emploi proposé, l'intéressé aura la possibilité de réintégrer à plein temps à compter de la date à laquelle cet emploi lui sera confié.

..... **Article 13 – Entrée en vigueur**

Le présent accord entrera en vigueur à la date de signature. Il se substitue de plein droit à l'accord sur le temps partiel signé le 17 décembre 1991 et aux usages de l'entreprise.

Il est applicable à tous les avenants à temps partiel conclus à compter de son entrée en vigueur.

Les avenants conclus selon les dispositions de l'ancien accord du 17 décembre 1991 continuent de produire leurs effets jusqu'à l'extinction de leur période triennale. Passé ce délai, ce nouvel accord leur est applicable de plein droit.

Les salariés à temps partiel auront la possibilité de cotiser sur la base d'un taux plein, lorsque cette possibilité est offerte par la législation et les règles des régimes de retraites.

..... **Article 14 – Dispositions transitoires**

- Pour l'année 2003, le nombre total de jours à disposition des salariés, a été calculé conformément aux dispositions de l'article 9 du présent accord. A titre exceptionnel et pour solde de tout compte, les jours fériés proratisés en 2003 seront réattribués pour moitié en 2004 aux salariés à temps partiels.
- Dans les trois mois suivant la signature de l'accord, il sera adressé à chaque salarié à temps partiel une proposition de mise en conformité de ses horaires et de sa durée de travail, avec les nouveaux horaires d'agences mis en place suite à l'accord du 31 mai 2002. Les propositions adressées respecteront les dispositions de l'article 7 du présent accord.

Pour les avenants à temps partiel relevant de l'ancien accord du 17 décembre 1991, l'employeur prendra l'initiative de contacter les salariés pour les informer de ses intentions en matière de renouvellement, le salarié disposant de trois mois pour formuler sa réponse.

..... **Article 15 – Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de son entrée en vigueur. L'entreprise présentera annuellement un bilan du temps partiel au Comité d'Entreprise.

..... **Article 16 – Entrée en vigueur**

Le présent accord entrera en vigueur à la date de signature. Il se substitue définitivement et de plein droit aux accords antérieurs et aux usages de l'entreprise portant sur le temps partiel.

..... **Article 17 – Dépôt de l'accord**

Le présent accord sera déposé en cinq exemplaires, auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Loire-Atlantique. Un exemplaire sera, en outre, déposé auprès du Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Nantes.

Fait à Orvault, le ..27..02..04.. en8..... exemplaires

Pour la Caisse d'Epargne
des Pays de la Loire

Tatault

Pour la CFDT,

Pour la CGC,

Michel PABER

Pour Force Ouvrière,

Pour le Syndicat Unifié,

Sylvie FOUCHE SUD

Pour SUD,

SF

Annexe 1

Exemple pour un temps partiel – semaine organisée sur 5 jours

	Temps plein	Temps partiels Article 4
Nombre de demi-journées travaillées	10	8
Nombre de demi-journées non travaillées	0	2
Nombre de jours calendaires	365	365
Jours de repos hebdomadaires	104	104
Jours non travaillés	0	52
Jours fériés	8	6.5
Congés payés	30	24
Jours de repos	13	10.5
Total de jours travaillés	210	168
% par rapport à un temps complet		80