



## ACCORD SUR LE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL CHOISI AU SEIN DE LA CAISSE D'ÉPARGNE AQUITAINE POITOU- CHARENTES

### ENTRE LES SOUSSIGNES :

- La Caisse d'Épargne Aquitaine Poitou-Charentes, dont le siège social est situé à Bordeaux Cedex (33076), 61, rue du Château d'Eau, Représentée par Monsieur Serge DERICK, en sa qualité de Membre du Directoire en charge du Pôle Ressources,

*D'une part,*

ET :

- Les représentants des Organisations Syndicales Représentatives, au sens de l'article L.2122-1 du Code du Travail,

*D'autre part,*

**Il a été conclu le présent accord :**

### PREAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'élaboration du socle social de la nouvelle Caisse d'Épargne issue de la fusion des Caisses d'Épargne Aquitaine Nord, Pays de l'Adour et Poitou-Charentes, ci-après dénommée Caisse d'Épargne Aquitaine Poitou-Charentes (CEAPC), et vise à définir la mise en place du travail à temps partiel.

La Caisse d'Épargne Aquitaine Poitou-Charentes et les Organisations Syndicales s'accordent à reconnaître la vocation sociale et l'intérêt du travail à temps partiel pour les salariés. Cependant, la mise en place du temps partiel ne peut être dissociée de l'organisation d'ensemble de l'entreprise et des contraintes propres à chaque unité de travail qui la composent.

Ainsi, le présent accord a pour objet d'établir des règles qui doivent permettre aux salariés qui le désirent, d'accéder au temps partiel, de façon équitable, tout en prenant en compte les nécessités d'organisation de l'entreprise et les choix de vie de chacun.



**Il est convenu ce qui suit :**

### **ARTICLE 1. CHAMP D'APPLICATION DU PRESENT ACCORD**

Les formes de temps partiel qui donnent lieu à une réglementation particulière n'entrent pas dans le champ d'application du présent accord.

Ainsi, les demandes de temps partiel dans le cadre :

- d'un congé parental d'éducation,
- d'un congé pour création et reprise d'entreprise,
- d'un congé de présence parentale (en cas de maladie ou de handicap d'un enfant)
- d'un congé de solidarité familiale (pour assister un proche souffrant d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital)
- d'une préretraite
- d'un mi-temps thérapeutique,

ne sont pas gérées par les dispositions du présent accord mais par celles du Code du Travail.

En tout état de cause, sont considérés comme travaillant à temps partiel, conformément aux modalités de l'article L 3123-1 du code du travail, les salariés dont la durée de travail est inférieure à la durée légale du travail.

### **ARTICLE 2. BENEFICIAIRES**

Les dispositions du présent accord sont applicables aux salariés de la CEAPC titulaires d'un contrat à durée indéterminée qui souhaiteraient passer à temps partiel.

Pour les salariés au forfait jours, le passage à temps partiel suspend l'application de la convention de forfait.

### **ARTICLE 3. FORMES D'ORGANISATION DU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL**

Les salariés ont le choix entre :

- **une organisation hebdomadaire.** Cette organisation permet aux salariés de travailler moins de 35 heures par semaine par l'octroi de journée(s) ou de demi-journée(s) non travaillée(s). Au cours d'une même journée, l'interruption d'activité est limitée à la pause repas exclusivement.
- **une organisation mensuelle.** Cette organisation permet aux salariés de faire varier leur temps de travail à l'intérieur du mois soit par l'octroi de semaine(s) calendaire(s) complète(s) non travaillée(s), soit par une répartition du travail différente selon les semaines calendaires.
- **une organisation annuelle.** Cette organisation permet aux salariés de bénéficier d'une réduction de la durée du travail, sous forme d'une ou plusieurs périodes non travaillée(s) d'une semaine calendaire (ex : vacances scolaires). Pendant les périodes travaillées, le salarié est occupé selon l'horaire collectif applicable dans l'entreprise.

La durée des demi-journées ou journées de travail des salariés à temps partiel doit correspondre aux plages horaires de travail applicables dans leur lieu d'affectation.

BF MD A GL S1  
2



Les salariés auront la possibilité ,lors du passage à temps partiel, d'opter :

- soit pour une proratisation des jours de RTT en fonction du nombre de journées de travail attendus /5, accompagnée d'une proratisation de leur salaire de base en fonction de l'horaire hebdomadaire collectif (37h30),
- soit pour une proratisation de leur salaire de base en fonction de l'horaire hebdomadaire légal (35h).

#### **ARTICLE 4. PROCEDURE DE PASSAGE A TEMPS PARTIEL**

Le salarié qui souhaite passer à temps partiel envoie à la Direction des Ressources Humaines une demande, par lettre recommandée avec accusé de réception, 3 mois avant la date d'effet souhaitée, sauf situation exceptionnelle, et nécessairement un début de mois civil. Une copie de cette demande est remise au responsable hiérarchique.

La demande doit être motivée et préciser la date d'effet souhaitée, l'organisation du temps de travail, et l'option retenue par le salarié (proratisation des jours RTT ou proratisation du salaire de base en fonction de l'horaire légale hebdomadaire).

Après examen de la demande avec la hiérarchie, la Direction des Ressources Humaines apporte une réponse au salarié concerné, dans un délai maximum d'un mois, à compter de la date de réception de la demande.

Une suite favorable est donnée dès lors que la demande est compatible avec l'organisation du travail, les responsabilités assumées par le demandeur et les nécessités de service, en prenant en compte, notamment, la possibilité d'organiser des binômes complémentaires.

Dès lors qu'il serait nécessaire d'opérer un choix parmi les demandes de temps partiel au sein d'une même unité, il sera tenu compte de la situation familiale du salarié, de son état de santé, ou de celui des membres de sa famille.

Si une suite favorable ne peut être donnée dans l'unité ou le service du salarié demandeur, il sera recherché, en concertation avec ce dernier, une nouvelle affectation sur un emploi de classification équivalente.

#### **ARTICLE 5. MATERIALISATION DU PASSAGE A TEMPS PARTIEL**

##### **ARTICLE 5.1. CONTENU DE L'AVENANT AU CONTRAT DE TRAVAIL**

Toute transformation d'un emploi à temps plein en emploi à temps partiel fait l'objet d'un avenant écrit au contrat de travail préalablement à sa mise en œuvre, faisant état de l'ensemble des mentions légales.

Cet avenant précisera également l'option retenue par le salarié.

MD  
GL 81  
3



## **ARTICLE 5.2. DUREE DE L'AVENANT**

Pour les salariés ayant opté pour le temps partiel, l'avenant au contrat est conclu pour une durée de trois ans, sauf cas exceptionnels, avec l'accord des parties.

Au terme de l'échéance le salarié peut :

- soit revenir à un régime de temps plein,
- soit demander le renouvellement à l'identique de son temps partiel pour une nouvelle période de trois ans,
- soit demander une nouvelle répartition et/ou durée de son temps de travail pour une nouvelle période de trois ans.

Tout renouvellement fait l'objet d'un nouvel avenant qui mentionne les dispositions visées à l'article 5.1. Dans cette hypothèse, la demande de renouvellement est adressée dans le délai et selon les modalités définies à l'article 4 du présent accord.

Les renouvellements ne sont pas automatiquement acceptés. S'il est nécessaire d'opérer un choix entre une demande initiale de temps partiel et une demande de renouvellement d'avenant, il sera tenu compte de la situation des salariés concernés, tel que cela est défini à l'article 4 du présent accord.

## **ARTICLE 5.3. HEURES COMPLEMENTAIRES**

A titre exceptionnel, l'employeur pourra solliciter les salariés travaillant à temps partiel, sans toutefois pouvoir l'imposer, en vue d'accomplir des heures complémentaires.

Les heures complémentaires pourront être effectuées en respectant un délai de prévenance de 10 jours ouvrés.

En application de l'article L 3123-17 du Code du Travail, le volume des heures complémentaires qu'est susceptible d'effectuer un salarié à temps partiel ne pourra excéder le dixième de la durée du travail contractuelle.

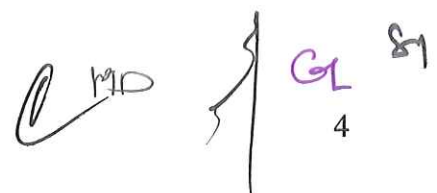
## **ARTICLE 5.4. MODIFICATION DES HORAIRES**

Conformément au code du travail, l'avenant au contrat de travail mettant en œuvre le temps partiel prévoit les causes de modification de la répartition de la durée de travail ainsi que la nature de cette modification.

En cas de modification des horaires collectifs de travail, la Caisse d'Épargne Aquitaine Poitou-Charentes réexaminera, avec les partenaires sociaux, l'organisation du temps de travail des salariés à temps partiel.

## **ARTICLE 6. STATUT DU SALARIE A TEMPS PARTIEL**

Les salariés à temps partiel bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps complet par la loi et par les conventions ou accords collectifs en vigueur au sein de la Caisse d'Épargne Aquitaine Poitou-Charentes, sous réserve, en ce qui concerne les droits conventionnels, de modalités spécifiques prévues par les accords collectifs.

  
4



Les périodes de temps partiel sont assimilées à des périodes de travail à temps plein pour :

- la détermination des droits liés à l'ancienneté,
- le calcul de la prime de médaille du travail,
- le nombre de jours de congés pour soin .

#### **ARTICLE 6.1. REMUNERATION**

La rémunération des salariés à temps partiel est calculée au prorata des heures effectivement travaillées.

Dans le cadre d'un temps partiel annualisé, tel que défini à l'article 3 du présent accord, la rémunération sera lissée sur l'année afin d'assurer un salaire régulier versé mensuellement quel que soit le nombre d'heures travaillées dans le mois.

#### **ARTICLE 6.2. CONGES PAYES**

Les droits à congés payés des salariés de la Caisse d'Épargne Aquitaine Poitou-Charentes à temps partiel sont identiques aux droits à congés payés des salariés à temps plein.

Le Comité d'Entreprise sera consulté en cas de changement des modalités de décompte du nombre de jours de congés payés des salariés à temps partiel.

#### **ARTICLE 6.3. ACCES A LA FORMATION**

Les droits d'accès à la formation professionnelle des salariés à temps partiel sont identiques à ceux des salariés à temps plein. Ainsi, les salariés à temps partiel bénéficient des actions inscrites dans le plan de formation de la Caisse d'Épargne Aquitaine Poitou-Charentes ainsi que des dispositions des accords nationaux en vigueur sur la formation professionnelle.

Les formations sont assurées prioritairement pendant le temps de travail des salariés à temps partiel.

Toutefois, si la formation dispensée devait se dérouler en dehors de l'horaire habituel de travail, les salariés à temps partiel bénéficieront, à leur demande et en accord avec l'employeur, soit des récupérations correspondantes dans un délai d'un mois maximum, soit du paiement de ces heures.

#### **ARTICLE 6.4. EVOLUTION PROFESSIONNELLE**

Le travail à temps partiel ne doit pas constituer un frein à une évolution de rémunération et de carrière.

Dans ce cadre, les salariés à temps partiel comme les salariés à temps plein, bénéficient de l'ensemble des dispositifs de gestion de carrière en vigueur au sein de la Caisse d'Épargne Aquitaine Poitou-Charentes.

MD  
GL  
5  
SM



## **ARTICLE 7. CONDITIONS DE RETOUR A TEMPS PLEIN**

Le salarié retrouve son temps plein, dans son emploi ou à défaut dans un emploi de classification équivalente.

2 types de retour à temps plein sont possibles avant le terme des 3 ans :

- Le salarié à temps partiel a la possibilité de demander, par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à la Direction des Ressources Humaines, à tout moment, un retour à temps plein anticipé. En cas d'acceptation, le retour interviendra alors dans les 3 mois qui suivent la demande.
- Chaque année, le salarié pourra obtenir de manière automatique un retour à temps plein. Sa demande, adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à la Direction des Ressources Humaines, devra être faite 3 mois avant la date anniversaire de l'avenant.

## **ARTICLE 8. INFORMATION AU CE**

Un point d'information sur le temps partiel dans l'Entreprise sera réalisé une fois par trimestre au Comité d'Entreprise, à l'occasion de la présentation de la situation de l'emploi.

## **ARTICLE 9. DUREE DE L'ACCORD**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur le 1er janvier 2009.

## **ARTICLE 10. SUBSTITUTION**

Comme mentionné en introduction, le présent accord a vocation à mettre en place au sein de la CEAPC un socle social commun concernant le travail à temps partiel.

A ce titre, il a vocation à se substituer à l'ensemble des accords d'entreprise, usages et mesures unilatérales jusqu'alors en vigueur au sein de chacune des trois Caisses ayant fusionné traitant des mêmes sujets.

A compter de sa date d'entrée en vigueur, il se substitue ainsi, dans le cadre de l'application des dispositions de l'article L.2261-14 du Code du travail, notamment :

- à l'accord d'entreprise du 28 septembre 2001 sur le travail à temps partiel choisi qui avait été conclu au sein de la CEPA,
- à l'accord d'entreprise du 21 octobre 2005 sur le travail à temps partiel qui avait été conclu au sein de la CEAN.

L'ensemble des dispositions du présent accord se substitue aux usages se rapportant au domaine de l'accord.

MD  
GL  
6  
87



## **ARTICLE 11. REVISION ET DENONCIATIONN**

### **ARTICLE 11.1.REVISION.**

Le présent accord peut faire l'objet de révisions dans le cadre des articles L.2222-5 et L.2261-7 du Code du travail.

### **ARTICLE 11.2.DENONCIATION**

Le présent accord peut être dénoncé par les parties signataires en application de l'article L.2261-9 du code du travail. La dénonciation doit être notifiée, par son auteur, aux autres signataires de l'accord. Elle doit donner lieu à dépôt, conformément à l'article L.2231-6 du Code du travail. La date du dépôt de la dénonciation, auprès de la Direction Départementale du Travail, de la Formation professionnelle et de l'Emploi de la Gironde fait partir le délai de préavis, dont la durée est fixée à trois mois.

## **ARTICLE 12. DEPOT DE L'ACCORD**

Le présent accord sera adressé, à la diligence de la Caisse d'Épargne Aquitaine Poitou-Charentes, à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Gironde et au secrétariat – greffe du conseil des prud'hommes de Bordeaux, conformément à l'article L.2231-6 du code du travail.

Fait à Bordeaux en 12 exemplaires, le 12 juin 2008

Pour la CEAPC, Représentée par Monsieur Serge DERTICK

Pour les organisations syndicales

- **L'organisation syndicale CFDT**, Représentée par Monsieur Frantz MAILLOT
  
  - **L'organisation syndicale CFTC**, Représentée par Monsieur Henri BRUN
  
  - **L'organisation syndicale CGT**, Représentée par Monsieur Guy LALANNE
- 
- **L'organisation syndicale F0**, Représentée par Monsieur Marc GRENAUD



- **L'organisation syndicale RSP CEAPC**, Représentée par Monsieur Bruno FACHAUX

- **L'organisation syndicale SNE-CGC**, Représentée par Monsieur Michel DRONNE

- **L'organisation syndicale SUD**, Représentée par Monsieur Patrick JOUANOT

- **L'organisation syndicale SU-UNSA**, Représentée par Madame Nathalie HURTAUD