

**ACCORD RELATIF AU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL
AU SEIN DE LA CAISSE D'EPARGNE LOIRE-DRÔME-ARDECHE**

Entre d'une part :

La Caisse d'Epargne LOIRE-DRÔME-ARDECHE, représentée par Madame Claudine FERROUILLAT, Membre du Directoire en charge du Pôle Ressources ;

et d'autre part les délégués syndicaux suivants :

- le Syndicat CFDT, représenté par *Alain FARGENS*
- le Syndicat SU - UNSA, représenté par *Jacques Monnier*
- le Syndicat SUD, représenté par *Jesu Claude PINAEL*

PREAMBULE

L'égalité professionnelle, la prévention des discriminations, l'amélioration des conditions de travail via, notamment, la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale sont des principes clés de la politique de Ressources Humaines de la CELDA.

Ainsi, les parties signataires du présent accord ont souhaité favoriser et encadrer le travail à temps partiel au sein de l'Entreprise de manière à concilier :

- > la vie professionnelle et les aspirations personnelles, familiales ou sociales des salariés,
- > les besoins et contraintes liés au bon fonctionnement, l'efficiency et la compétitivité de l'Entreprise,
- > la satisfaction client.

Il est rappelé que sont considérés comme des salariés à temps partiel les salariés dont la durée contractuelle de travail est inférieure à la durée du travail applicable dans l'Entreprise.

DANS CE CADRE, IL A ETÉ CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT :

Article 1. Champs d'application - Bénéficiaires

Les dispositions du présent accord concernent uniquement les temps partiels choisis (c'est-à-dire mis en place à la demande du salarié).

Sont ainsi exclus du champ d'application de ce texte :

- > les temps partiels « légaux » (congé parental, mi-temps thérapeutique...) ou déjà encadrés par des dispositifs particuliers dans l'Entreprise (temps partiel de fin de carrière...);
- > les temps partiels nécessités par le bon fonctionnement des unités de travail et proposés par l'Entreprise

qui relèvent des règles légales ou conventionnelles les régissant.

J.M. *AF*
JCP *CF*

Dans ce cadre, le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel de la CELDA, cadre et non cadre sous contrat à durée déterminée ou indéterminée, à l'exclusion des cadres ayant la qualité de cadre dirigeant au sens de l'article L 3111-2 du Code du travail.

Article 2. Procédure de demande de bénéfice d'un temps partiel

Article 2.1 La demande initiale

Dans un souci d'équité et d'efficacité, l'ensemble des demandes d'octroi d'un temps partiel sont transmises à la DRH avec copie au Directeur (Directeur de Groupe ou Directeur Fonctions Supports).

A défaut, elles ne sauraient être considérées, ainsi que les réponses apportées, comme valables et opposables au salarié.

Ces demandes doivent être adressées à la DRH par courrier recommandé avec accusé de réception au moins 3 mois avant la date souhaitée de prise d'effet du temps partiel.

Elles doivent obligatoirement stipuler :

- > le motif de la demande, à savoir temps partiel pour convenance personnelle,
- > la date de prise d'effet,
- > la durée du travail et la répartition des jours travaillés désirées,
- > et éventuellement la mobilité et/ou le lieu d'exercice souhaités.

A réception de cette demande, et dès lors que l'ensemble des éléments précités figurent dans le courrier, la DRH organise systématiquement un entretien, physique ou téléphonique selon les situations, avec le ou la salarié(e) concerné(e).

A l'issue de cet échange et au vu des éléments recueillis, la demande est, par la suite, étudiée par la DRH en liaison étroite avec les responsables hiérarchiques concernés.

En cas d'acceptation, une réponse écrite est transmise au salarié et un avenant au contrat de travail rédigé.

En cas de refus, la DRH contacte le ou la salarié(e) par téléphone afin de lui apporter les explications et le motif de ce refus. Ce n'est qu'après cet entretien qu'un courrier lui est envoyé pour confirmer la position de l'Entreprise.

A noter que la réponse écrite de la DRH doit être apportée au salarié dans le mois suivant la réception de la demande de temps partiel.

Dans l'hypothèse d'un arbitrage entre plusieurs demandes nécessitées par les contraintes d'organisation de la CELDA, il est tenu compte, dans l'étude de ces demandes, des critères et points de réflexion suivants :

- > situation liée au handicap et à l'état de santé du salarié, de son conjoint, de ses enfants, des enfants de son conjoint dès lors qu'ils partagent le foyer fiscal ou d'un ascendant ;
- > parents isolés ayant de jeunes enfants (maternelle et primaire) ;
- > parents ayant de jeunes enfants (maternelle et primaire) dont les horaires du conjoint sont décalés/atypiques ;
- > séniors de plus de 55 ans ;
- > demande de temps partiel antérieure non satisfaite.

Les parties signataires conviennent que, si l'étude des demandes prend en compte ces critères en cas d'arbitrage, aucun ordre de priorité ne sera donné automatiquement à

CF
AF
JCP

ces derniers. L'Entreprise s'attachant à analyser les demandes en fonction de chacune des situations individuelles des collaborateurs.

Article 2.2 Renouvellement

Toute demande de renouvellement du temps partiel doit être effectuée dans la même forme et sous les mêmes délais que la demande initiale de passage à temps partiel.

La réponse écrite de la DRH doit être, là encore après échange avec le ou la salarié(e) et concertation avec les managers concernés, adressée au salarié dans le mois suivant la réception de la demande de renouvellement.

Article 3. Modalités du temps partiel

Article 3.1 Durée du temps partiel

Le temps partiel est accordé pour une durée déterminée.

Par principe, la durée de l'avenant temps partiel est de 2 ans.

Par exception, cette durée peut être portée :

- > à 1 an si, et seulement si, le salarié en exprime volontairement le souhait,
- > à 3 ou 4 ans dans des situations très exceptionnelles appréciées au cas par cas par la DRH et la ligne hiérarchique dans le respect du bon fonctionnement de l'unité de travail.

Le temps partiel peut être renouvelé pour une durée fixée à 1 ou 2 ans selon les souhaits du salarié et les besoins de l'Entreprise.

La durée totale du temps partiel (avenant temps partiel et avenant(s) renouvellement) est limitée, en tout état de cause et sauf situation très exceptionnelle, à 6 ans ; étant rappelé que chaque demande de renouvellement est étudiée au regard des besoins et du bon fonctionnement de l'Entreprise.

Article 3.2 Répartition du temps de travail

Le temps de travail est réparti sur une amplitude hebdomadaire, exclusivement par tranche de ½ journée ou de journée dans le respect des durées minimales légales de travail applicables.

La répartition du temps de travail est fixée par la Direction en prenant en compte les souhaits exprimés par le ou la salarié(e) lors de sa demande et les intérêts de l'unité de travail concernée.

Cette répartition peut faire l'objet d'une modification de la part de l'Entreprise dans la limite des dispositions légales et contractuelles.

Pendant la durée de l'avenant temps partiel, le ou la salarié(e) peut, également, demander la modification de la durée de son contrat à temps partiel.

Cette demande doit être effectuée dans les délais et selon la procédure explicitée dans l'article 2.1 du présent accord.

Du fait d'évènements graves et/ou exceptionnels, les délais peuvent être ramenés à un mois.

J.M. RF
JCP
CF

Article 3.3 Affectation du salarié à temps partiel

Lors du passage à temps partiel, le ou la salarié(e) est maintenu, dans la mesure du possible et si le bon fonctionnement de l'unité de travail le permet, sur le poste initialement occupé.

A défaut le ou la salarié(e) est affecté(e) dans une unité de travail située dans un secteur géographique proche du lieu de travail initial ou du domicile et, en tout état de cause, dans le respect des règles de mobilité applicables au sein de l'Entreprise.

Un changement d'affectation peut également être proposé au salarié si ce dernier exprime le souhait de bénéficier, parallèlement à son passage à temps partiel, d'une mobilité géographique ou fonctionnelle.

Article 3.4 Avenant au contrat de travail

Le passage à temps partiel fait l'objet d'un avenant au contrat de travail écrit et formalisé qui mentionne notamment :

- > la date de prise d'effet du temps partiel,
- > la durée de l'avenant,
- > le délai de prévenance à respecter pour faire une demande de renouvellement
- > l'intitulé de l'emploi confié et son niveau de classification,
- > la durée hebdomadaire de travail,
- > les éléments de la rémunération,
- > la répartition des jours travaillés sur les jours de la semaine,
- > les cas dans lesquels cette répartition peut être modifiée et la nature de ces modifications,
- > les limites concernant l'accomplissement d'heures complémentaires.

Article 3.5 Heures complémentaires

Des heures complémentaires peuvent être effectuées, à la demande de la hiérarchie et avec un délai de prévenance de 7 jours ouvrés, dans le respect des dispositions légales et contractuelles applicables.

Article 3.6 Retour à temps complet

Article 3.6.1 Retour à échéance de l'avenant temps partiel

A la date d'effet de l'avenant temps partiel, et sauf renouvellement, le retour du salarié dans une activité à temps plein est automatique.

Le retour à temps plein s'effectue en concertation avec le ou la salarié(e) en privilégiant l'emploi occupé ou, à défaut, un emploi équivalent et proche géographiquement (en tout état de cause dans le respect des règles applicables en matière de mobilité).

Article 3.6.2 Retour anticipé

Pendant la durée de l'avenant temps partiel, le ou la salarié(e) peut demander, de façon anticipée, le retour à un temps complet.

Là encore, la demande doit être effectuée dans les délais et selon la procédure explicités dans l'article 2.1 du présent accord.

Du fait d'évènements graves et/ou exceptionnels, les délais peuvent être ramenés à un mois.

Article 3.7 Demande d'un nouveau temps partiel

Les salarié(s) peuvent bénéficier, dans le respect du bon fonctionnement de leur unité de travail et avec l'accord de l'Entreprise, de plusieurs périodes de temps partiel (temps partiel initial et renouvellement) tout au long de leur carrière professionnelle au sein de la CELDA.

Chaque nouvelle demande est soumise au respect des dispositions et règles énoncées dans chacun des articles du présent accord (procédure de demande, renouvellement durée, droits, ...).

Sauf situation très exceptionnelle appréciées, au cas par cas, par la DRH, les cycles de temps partiel (temps partiel initial et renouvellement) ne peuvent pas être accolés les uns à la suite des autres. Ils doivent donc être séparés par des périodes de travail à temps complet d'un an minimum.

Article 4. Droits des salariés à temps partiel

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits reconnus aux salariés à temps complet dans le respect des textes légaux et conventionnels.

Ainsi, le travail à temps partiel ne peut constituer un frein à une évolution de la rémunération ou de la carrière du salarié.

Les objectifs fixés au salarié à temps partiel sont proratisés en fonction du temps de travail. Plus généralement, une attention particulière est apportée par la Direction pour adapter la charge de travail du salarié à son temps de travail et ceci spécialement lors du passage d'un temps plein à un temps partiel ou encore lors de la réduction du temps partiel.

Le salaire de base des salariés à temps partiel est proratisé en fonction du temps de travail contractualisé dans l'avenant temps partiel.

Sont également proratisés l'ensemble des éléments de rémunération identifiés comme tels par les dispositions légales et/ou conventionnelles.

Les droits à congés payés des salariés à temps partiel sont identiques aux droits à congés des salariés à temps plein. Un coefficient de pondération est toutefois appliqué lors de la prise de ces congés en fonction du nombre de jours travaillés.

Les droits d'accès à la formation professionnelle des salariés à temps partiel sont également identiques à ceux des salariés à temps plein.

Si pour des raisons d'organisation la formation proposée par l'Entreprise dans le cadre du plan de formation doit se dérouler tout ou partie en dehors de l'horaire de travail du salarié à temps partiel, le dépassement d'horaires ouvre droit à récupération.

JM AF
JCP
CF

Les « avantages bancaires » proposés par la CELDA à ses salariés/clients s'appliquent de manière équivalente pour l'ensemble des collaborateurs quel que soit la durée de travail contractuelle.

Les salariés à temps partiel bénéficient de tous les avantages accordés collectivement par l'Entreprise (tickets restaurant, retraite, prévoyance...).

Article 5 . Durée – Effet de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Chaque partie signataire peut dénoncer cet accord dans les conditions prévues par les articles L2261-9 et suivants du Code du Travail.

Le présent accord peut, également, être révisé selon les dispositions des articles L 2261-7 et suivants du Code du Travail.

Il se substitue de plein droit, à la date de son entrée en vigueur, aux accords collectifs, usages, pratiques sociales ayant le même objet et pouvant s'appliquer jusqu'alors au sein de la CELDA.

Article 6. Publicité

La Direction de la CELDA notifiera le présent accord à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'Entreprise.

A l'expiration du délai d'opposition, le présent accord sera déposé par la Direction de la CELDA auprès des services de la DIRECCTE de Saint-Etienne et du conseil de prud'hommes de Saint-Etienne.

Fait à SAINT-ETIENNE, le 23 décembre 2013

**Pour la Direction,
Claudine FERROUILLAT**

Les Délégués Syndicaux

Pour la CFDT

Alain FARGEAS

Pour le SU-UNSA

Pour SUD

Jean Claude PINARDEL