

## ACCORD RELATIF AU TEMPS PARTIEL

ENTRE LES SOUSSIGNES :

La Caisse d'Epargne Ile-de-France, dont le siège social est sis 19 rue du Louvre, 75001 Paris, représentée par Monsieur Gérard DUSART, en sa qualité de membre du Directoire,

D'UNE PART,

ET :

Les Organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise désignées ci-après :

Confédération Française Démocratique du Travail

Confédération Générale du Travail

Syndicat National de l'encadrement – Confédération Générale des Cadres

SUD / Union Syndicale Solidaires

D'AUTRE PART,

IL A ETE CONVENU LE PRESENT ACCORD :

### PREAMBULE :

Les parties signataires définissent, au travers du présent accord, les modalités d'accès au temps partiel pour les salariés de la Caisse d'Epargne Ile-de-France, afin de leur permettre de concilier leur vie professionnelle et personnelle tout en assurant le bon fonctionnement des entités de l'Entreprise.

Le présent accord annule et remplace tous les éventuels accords et / ou usages ou pratiques liés au temps partiel.

Il tend à clarifier et simplifier la gestion du temps partiel.

Dans ce cadre, les parties signataires du présent accord sont convenues des dispositions suivantes :

JPS HJ DN S

## Article I. Définition du temps partiel

Sont considérés comme salariés travaillant à temps partiel tous les salariés de la CEIDF dont la durée du travail est inférieure à celle de l'entité où ils sont affectés.

## Article II. Bénéficiaires

Le temps partiel est ouvert à tout salarié en contrat à durée indéterminée.

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux salariés à temps partiel dans le cadre de l'accord du 21 juin 2011 formulant toute nouvelle demande (exemples : modification du taux contractuel d'activité et/ou des jours travaillés, renouvellement du temps partiel...)

Ne sont pas concernées par le présent accord, les demandes de passage à temps partiel s'inscrivant dans le cadre suivant :

- raisons d'ordre médical : temps partiel thérapeutique, temps partiel suite à reconnaissance en invalidité, ou pour simple raison médicale,
- congé parental d'éducation à temps partiel (article L 1225-47 et suivants),
- temps partiel annualisé pour raison familiale (article L 3123-7)
- congé de solidarité familiale (article L.3142-16 du code du travail)
- situation de handicap des salariés qui bénéficient d'action de maintien dans l'emploi
- temps partiel seniors dans le cadre du plan d'action de la CEIDF relatif à l'accompagnement des seniors, mis en place le 11 décembre 2011, et de l'accord du Groupe BPCE sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) du 28 octobre 2011.

Le présent accord ne s'applique pas :

- aux cadres au forfait dont le temps de travail est décompté en jours.
- aux collaborateurs à contrat à durée indéterminée ne travaillant que le samedi

## Article III. Répartition du temps de travail

Le travail à temps partiel est organisé sur la base d'une répartition hebdomadaire à 4/5<sup>ème</sup>.

En cas de demande d'une répartition hebdomadaire à 3/5<sup>ème</sup>, celle-ci correspond à une durée minimale légale inférieure à 24 heures (cf. loi relative à la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013). Dans ce cas, il est possible de déroger à cette durée minimale de temps partiel sur demande écrite et motivée du salarié.

Le temps partiel est décompté par journées complètes ou par demi-journée .

ND JPS DN G

## Article IV. Durée de l'avenant à temps partiel

Le salarié peut demander la transformation de son contrat de travail à temps plein en un contrat à temps partiel pour une durée pouvant aller de 1 à 5 ans, renouvelable.

La direction pourra accepter le passage à temps partiel, sur une durée inférieure à la demande, sans que l'avenant au contrat temps partiel puisse être inférieur à 1 an. Dans ce cas, le temps partiel pourra être renouvelé tacitement selon les mêmes modalités de répartition hebdomadaire, dans la limite de la demande initiale, et après examen par la Direction des Ressources Humaines en lien avec la hiérarchie.

*Exemple : un salarié demande un avenant temps partiel pour une durée de 5 ans . La Direction pourra accepter mais pour une durée d'un an. Dans ce cas, l'avenant à temps partiel sera, renouvelé tacitement, à l'échéance et ce dans la limite des 5 ans demandés.*

*Au-delà de la durée initialement demandée, le salarié pourra demander une nouvelle période de temps partiel, selon les mêmes modalités ci-dessus.*

Les parties pourront, en respectant un délai de prévenance de deux mois, mettre fin à l'avenant à temps partiel.

Le contrat prendra fin automatiquement à l'échéance indiquée dans le contrat .

Le salarié pourra formuler une nouvelle demande dans les conditions reprises dans le présent accord.

Pendant la durée de l'avenant temps partiel à durée déterminée, le salarié peut demander à modifier la répartition des jours travaillés ou la durée hebdomadaire. Cette demande doit être formulée au moins 2 mois avant la prise d'effet.

Le salarié peut demander un retour à temps plein. Cette demande doit être formulée au moins 2 mois avant la prise d'effet. Cependant en cas de situation particulière telle que événements graves et/ou exceptionnels, ou par une perte substantielle de revenu du foyer fiscal (ex :perte d'emploi du conjoint), le délai pourra être ramené à 1 mois.

## Article V. Modalités de la demande du temps partiel à La CEIDF

La demande de passage à temps partiel doit être initiée par écrit par le salarié. Elle doit être adressée à la Direction des Ressources Humaines trois mois avant la date d'effet souhaitée par le salarié.

La demande écrite doit comporter :

- le motif de la demande (\*),
- la durée du travail hebdomadaire (3/5<sup>èmes</sup> ou 4/5<sup>èmes</sup> )
- le ou les jours non travaillés demandés,
- la date d'effet souhaitée qui doit être au moins 3 mois après la demande.

*(\*) La loi relative à la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 encadre le travail à temps partiel et prévoit une durée de travail minimale de 24 heures hebdomadaires (Article L 3123-14-1). Il est possible de déroger à cette durée minimale de temps partiel sur demande écrite et motivée du salarié*

La demande peut être motivée pour permettre au salarié de faire face à des contraintes personnelles ou de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à 24 heures hebdomadaires.

Dans ce cas, la répartition des jours non travaillés s'inscrira dans le cadre des règles légales ; il est rappelé que la loi impose de regrouper les horaires de travail sur des journées ou demi-journées régulières ou complètes. Le regroupement des jours de travail tiendra compte de l'organisation et des nécessités de bon fonctionnement des unités de travail de la CEIDF (agence, service, équipe).

La DRH dispose de 2 mois à compter de la date de réception de la demande pour répondre au salarié. L'examen de la demande est réalisé en prenant en compte la situation de l'unité de travail, l'activité exercée et le ou les jours non travaillés sollicités. La décision est prise en concertation avec la hiérarchie.

La direction peut refuser la demande de temps partiel pour des raisons de bon fonctionnement de l'unité de travail.

En cas d'impossibilité de répondre favorablement à la demande écrite du salarié, une contre-proposition sera formulée par la Direction :

- ✓ quant au jour non travaillé,
- ✓ quant à l'affectation
- ✓ quant à la durée de l'avenant.

En cas d'acceptation par la Direction, un avenant au contrat de travail est établi, conformément à l'article L 3123-14, qui mentionne la durée hebdomadaire du travail et la répartition des jours travaillés et non travaillés.

## **Article VI. Heures complémentaires**

Les heures complémentaires ne peuvent être effectuées qu'à la demande expresse de la hiérarchie, dans la limite de 1/10<sup>ème</sup>, avec un délai de prévenance de 2 jours ouvrés .

Les heures complémentaires éventuelles sont majorées selon les dispositions légales en vigueur.

## **Article VII. Critères d'arbitrage et de priorités**

En présence de plusieurs demandes de travail à temps partiel dans une même unité de travail, les critères de priorité seront les suivants :

- situation liée à l'état de santé du conjoint (marié ou pacsé), du descendant ou ascendant au premier degré,
- nécessité d'ordre familial :
  - parents isolés ayant de jeunes enfants scolarisés (école maternelle et primaire),
  - parents ayant de jeunes enfant (école maternelle et primaire) dont les deux parents, salariés de la CEIDF, travailleraient sur le rythme « mardi-samedi »,

MS

JPS DM

S

- demandes formulées dans le cadre de la gestion de fin de carrière ; sachant qu'il existe un dispositif particulier pour les salariés à moins de 3 ans de la retraite conformément à l'accord GPEC du Groupe BPCE du 28 octobre 2011,
- demande antérieure non satisfaite,
- salarié dont l'ancienneté effective dans l'entreprise est supérieure à trois ans.

Une attention particulière sera apportée aux salariés demandant un temps partiel et souhaitant s'investir dans une association.

### **Article VIII. Principe d'égalité de traitement**

Dans le cadre du principe d'égalité de traitement, le passage à temps partiel ne peut pas constituer un frein à l'évolution de carrière et de rémunération, ni à l'accès à la formation professionnelle.

### **Article IX. Formation professionnelle continue**

Le salarié travaillant à temps partiel doit pouvoir suivre les formations nécessaires à l'exercice de ses fonctions.

Si le salarié est amené à suivre une formation sur un jour habituellement non travaillé, cette journée fera l'objet d'une récupération dans la même semaine.

Si la récupération n'est pas possible au cours de la semaine, les heures en dépassements seront considérées comme des heures complémentaires demandées par l'entreprise et rémunérées comme telles selon les règles légales en vigueur.

### **Article X. Rémunération et avantages locaux**

Les rémunérations, indemnités ou primes sont calculées proportionnellement au temps de travail effectué par le salarié.

Concernant les avantages locaux résultant de l'accord de substitution relatif au volet social du 22 juillet 2008, les éléments de rémunérations font l'objet d'une proratisation liée au taux d'activité à l'exception des éléments suivants :

- ✓ Les avantages individuels acquis,
- ✓ La prime de naissance ou d'adoption,
- ✓ La prime vacances enfant,
- ✓ La prime mariage ou pacs,
- ✓ La prime relative à la médaille du travail,
- ✓ La prime roulement,
- ✓ La prime travaux,

et d'une manière générale, tous les éléments locaux ou nationaux non liés au temps de travail.

Les objectifs commerciaux individuels et les objectifs d'activité individuels des fonctions support sont proratisés au temps de travail prévu dans l'avenant .

## Article XI. Congés

Par principe, les salariés à temps partiel ont droit au même nombre de jours de congés que les salariés travaillant à temps plein.

Le coefficient correcteur tient compte du nombre de jours travaillés dans la semaine. Il est calculé de la façon suivante (il n'est pas pratiqué d'arrondi, report des décimales négatives et positives l'année suivante) :

Nombre de jours travaillés	Coefficient correcteur applicable
4 jours	$5/4 = 1,25$
3 jours	$5/3 = 1,66$

Ce coefficient est appliqué à chaque jour de congés payés pris à l'exception des jours d'ancienneté et des jours de repos en cas d'agression.

## Article XII. Mutuelle, prévoyance, cotisation assurance vieillesse

La participation de l'employeur à la mutuelle santé est indépendante de temps de travail. La cotisation mutuelle est dépendante des seules situations familiales.

La participation de l'employeur à la prévoyance est proportionnelle au salaire mensuel brut.

Il est rappelé que conformément aux dispositions légales relatives au maintien de l'assiette de cotisation d'assurance vieillesse, le salarié pourra demander le maintien de la cotisation sur la base d'un salaire de base à temps complet. Dans ce cas, l'employeur prendra en charge la part patronale sur une base temps plein. Cette disposition s'applique sous réserve qu'il n'exerce pas une autre activité en dehors de la CEIDF.

Un avenant spécifique est adressé au salarié.

## Article XIII. Suivi de l'accord

La CEIDF communique au Comité d'entreprise un bilan annuel du temps partiel lors de la réunion consacrée aux différents rapports remis aux élus sur le thème de l'emploi.

En amont de cette séance du Comité d'Entreprise, une commission de suivi regroupant trois représentants par organisation syndicale représentative à la CEIDF se réunira, afin d'étudier ce bilan et répondre aux questions transmises par les participants à la Direction à partir du document adressé préalablement.

Comme cela a été fait pour le précédent accord, un point particulier sera présenté lors de ce bilan sur le suivi des temps partiel à durée déterminée.

MS

JPS DM

S

#### **Article XIV. Date d'effet et durée de l'accord**

L'accord est applicable à la date de sa signature, pour une durée déterminée jusqu'au 30 novembre 2016, date à laquelle il cessera automatiquement de produire tout effet.

#### **Article XV. Révision de l'accord**

Conformément aux articles L2261-7 et suivants du Code du Travail, chaque partie signataire pourra, avec un délai de préavis de trois mois demander la révision de cet accord. Toute demande de révision totale ou partielle formulée par l'une des parties signataires ou adhérentes doit être accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle du ou des articles soumis à révision.

Cette demande doit être notifiée, par lettre recommandée avec avis de réception, à chacune des autres parties signataires ou adhérentes de l'accord d'entreprise.

Dans les trois mois qui suivent la notification de la demande, les parties doivent se rencontrer en vue de débattre de la nouvelle rédaction proposée.

L'ancien texte restera en vigueur jusqu'à la conclusion d'un avenant qui se substituera à l'ancien. A l'issue d'un délai de 6 mois et à défaut d'accord, le présent accord d'entreprise continuera à s'appliquer.

#### **Article XVI. Diffusion et dépôt de l'accord**

Le présent accord est établi en dix exemplaires originaux, chaque Organisation Syndicale représentative signataire disposant d'un exemplaire original.

Conformément aux dispositions légales, le présent accord sera déposé, par la Direction, en deux exemplaires dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique à l'Unité territoriale de Paris de la DIRECCTE Ile-de-France.

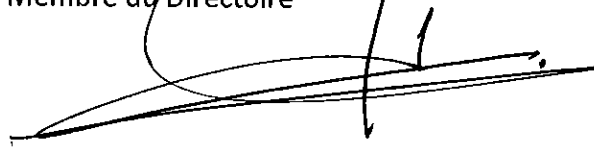
Un exemplaire original sera également adressé au secrétariat greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

L'accord sera mis en ligne sur le site Intranet de la Caisse d'Epargne Ile-de-France dans l'espace dédié aux accords d'entreprise et sera donc accessible à l'ensemble du personnel.

Fait à Paris, le 31 octobre 2013

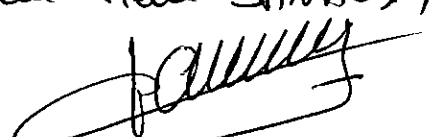
Pour la Caisse d'Épargne Ile-de-France,

Monsieur Gérard DUSART  
Membre du Directoire



Pour les Organisations Syndicales Représentatives de la Caisse d'Épargne Ile-de-France :

Confédération Française Démocratique du Travail.

Jean Pierre JANAUDY  


Confédération Générale du Travail.

Syndicat National de l'Encadrement – Confédération Générale des Cadres.

DANIEL MARCOTTE  


SUD / Union Syndicale Solidaires.

Mathie DESAULES  
