



**CAISSE D'ÉPARGNE**  
DE BOURGOGNE

**ACCORD RELATIF**  
**AU TRAVAIL**  
**A TEMPS PARTIEL**

RF  
D.  
H  
J-HA  
22

**Entre**

La Caisse d'Épargne de Bourgogne, dont le siège social est situé 1, Rond-Point de la Nation - Boîte Postale 23088 - 21088 DIJON CEDEX 9  
Représentée par Monsieur Pascal FATTELAY, Directeur des Ressources Humaines agissant par délégation du Président du Directoire

**D'une part,**

**Et**

Les organisations syndicales suivantes :

- Le syndicat CFDT, représenté par Monsieur Laurent BUDINGER, délégué syndical,
- Le syndicat CGT, représenté par Monsieur Salah SAADNA, délégué syndical,
- Le syndicat FO, représenté par Monsieur Pascal CHATELET, délégué syndical,
- Le syndicat SNE-CGC, représenté par Monsieur Joseph ZARAGOZA, délégué syndical,
- Le syndicat SU, représenté par Monsieur Jean-Marie ACKERMANN, délégué syndical,
- Le syndicat SUD, représenté par Monsieur Didier OPPEIN, délégué syndical,

**D'autre part,**

Il a été conclu le présent accord.

Handwritten signatures and initials: "Do", "J-MA", and several illegible signatures.

## PREAMBULE

La Caisse d'Épargne de Bourgogne et les organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise ont conclu un accord d'entreprise portant réduction et aménagement du temps de travail en date du 6 décembre 2001.

Cet accord est entré en vigueur le 2 avril 2002 et prévoit notamment le renvoi à un engagement de négociation spécifique sur le thème du travail à temps partiel choisi.

La Direction et les Organisations Syndicales s'accordent à reconnaître la vocation sociale et l'intérêt du travail à temps partiel, qui par ailleurs souligne le partage du contrat de travail.

Pour autant, la mise en œuvre du temps partiel ne doit pas être défavorable à la bonne marche de l'entreprise. Le temps partiel est un instrument de souplesse dans le fonctionnement de l'entreprise.

Le présent accord a pour objet :

- 1- de permettre aux salariés qui le souhaitent d'aménager leur temps de travail dans le cadre de formules de travail à temps partiel, sous réserve des possibilités d'organisation de l'entreprise,
- 2- d'intégrer le nouveau cadre juridique relatif au travail à temps partiel tel que défini par la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail,
- 3- de définir de manière globale le statut du salarié à temps partiel au sein de la Caisse.

Les dispositions relatives au temps partiel dans le cadre des articles L.122-28 à L.122-30 du Code du Travail n'entrent pas dans le champ d'application de cet accord.

AF  
Do  
P  
M  
J-MA  
r

# SOMMAIRE

## TITRE 1 OBJET DE L'ACCORD

Article 1 : Champ d'application

## TITRE 2 PRINCIPE ET DEFINITION CONDITIONNANT LE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

Article 2 : Définition du travail à temps partiel

Article 3 : Principe d'égalité de traitement

Article 4 : Accès au temps partiel

## TITRE 3 ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL DES SALARIES A TEMPS PARTIEL

Article 5 : Définition

Article 6 : Organisation

## TITRE 4 CLAUSES GENERALES

Article 7 : Durée - Révision - Dénonciation

Article 8 : Bilan annuel

Article 9 : Dépôt et Publicité

AF  
De  
P  
H

J-M A

A

## TITRE 1 – OBJET DE L'ACCORD

### Article 1 – Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de la Caisse d'Epargne de Bourgogne. Il pourra s'appliquer aux salariés bénéficiant déjà d'un temps partiel au moment de sa signature, sous réserve de leur acceptation expresse des modifications contractuelles entraînées par l'application de cet accord à leur situation.

La demande d'un temps partiel exprimée par un nouvel embauché sera examinée à l'issue de la période d'essai.

Cet accord ne s'applique pas aux cadres au forfait dont le temps de travail est décompté en jours.

## TITRE 2 – PRINCIPES ET DEFINITION CONDITIONNANT LE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

### Article 2 – Définition du travail à temps partiel

Les salariés dont la durée du travail est inférieure à la durée légale ou conventionnelle du travail sont considérés comme des salariés à temps partiel.

Pour déterminer la durée de travail des salariés à temps partiel, l'accord portant réduction et aménagement du temps de travail fixe la durée annuelle moyenne de travail à 1 600 heures et la durée hebdomadaire moyenne de référence à 35 heures.

Seuls les salariés dont la durée hebdomadaire de travail est inférieure à 35 heures (et quelles que soient les modalités d'organisation du temps de travail) sont considérés comme des salariés à temps partiel.

### Article 3 – Principes d'égalité de traitement

Les salariés de la Caisse d'Epargne de Bourgogne qui travaillent à temps partiel bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps complet par la loi et par les

PC  
DC  
J-MA

conventions ou accords collectifs en vigueur au sein de la Caisse d'Épargne de Bourgogne.

Ce principe se traduit notamment par :

- 1- une acquisition intégrale de l'ancienneté et des éléments de rémunération calculés au prorata du temps de travail réellement accompli ;
- 2- une évolution de carrière et de rémunération qui s'opère selon les mêmes principes que ceux appliqués aux salariés à temps complet.
- 3- Le bénéfice des titres-restaurant pour les jours où les salariés à temps partiel travaillent, si leur horaire couvre la période du déjeuner.

### **3.1 – 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 collaborateurs à temps partiel comme les collaborateurs à temps plein bénéficient des dispositifs d'entretien d'évaluation et de déroulement de carrière en vigueur au sein de la Caisse d'Épargne de Bourgogne.

### **3.2 – Accès à la formation professionnelle**

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

Cette formation est assurée prioritairement pendant le temps de travail.

Toutefois, si la formation dispensée devait se dérouler en dehors de l'horaire de travail du collaborateur à temps partiel, les heures correspondantes seront considérées comme heures complémentaires (et/ou supplémentaires).

### **3.3 – Rémunération**

La rémunération des salariés est calculée au prorata des heures effectivement travaillées sur l'année, rapportée à la durée annuelle conventionnelle fixée à 1600 heures.

DF  
30  
Pe

J-M A

### 3.4 – Congés payés

#### 3.4.1 – Droits à congés payés

Les droits à congés payés des collaborateurs de la Caisse d'Épargne de Bourgogne à temps partiel sont identiques aux droits à congés payés des collaborateurs à temps plein et sont calculés en jours ouvrés au prorata du nombre de jours travaillés.

L'article 12 de l'accord d'entreprise en date du 6 décembre 2001 portant réduction et aménagement du temps de travail pose l'obligation de prendre 20 jours de congés entre le 1<sup>er</sup> mai et 31 octobre. Cette règle des 20 jours est proratisée en fonction du taux d'emploi des salariés à temps partiel.

#### 3.4.2 – Décompte des congés payés

Le décompte du nombre de congés payés s'effectue en jours ouvrés avec application d'un coefficient correcteur fonction du nombre de jours travaillés dans la semaine et du nombre de jours posés dans la semaine, selon la formule suivante (il n'est pas pratiqué d'arrondi) =

Nombre de jours de congés posés (hebdo) X 5

-----  
Nombre de jours travaillés (hebdo)

Nb jours de travail hebdo	Nombre de jours posés dans une semaine					
	5	4	3	2	1	0,5
5	5	4	3	2	1	0,5
4		5	3,75	2,5	1,25	0,63
3			5	3,33	1,67	0,83
2				5	2,5	1,25

AF  
90  
R  
#

h n J-MA

### 3.4.3 – Indemnité de congés payés

L'indemnité de congés payés se calcule selon la règle de droit commun, c'est-à-dire en appliquant la règle la plus favorable entre la règle du dixième de la rémunération perçue au cours de la période de référence et la règle du maintien du salaire.

### 3.4.4 – Jours RTT

Les salariés à temps partiel bénéficieront d'une dotation de jours RTT calculée en fonction du nombre de demi-journées entières non travaillées (une journée = 8 h 34 centièmes et une demi-journée = 4 h 17 centièmes)

Cette dotation est de 8 jours pour les salariés à temps complet.

Pour les salariés à temps partiel , le décompte s'effectuera de la manière suivante :

- 1 demi-journée hebdomadaire entière non travaillée : 7 j RTT
- 2 demi-journées hebdomadaires entières non travaillées : 6 j RTT
- 3 demi-journées hebdomadaires entières non travaillées : 5 j RTT
- 4 demi-journées hebdomadaires entières non travaillées : 4 j RTT
- 5 demi-journées hebdomadaires entières non travaillées : 3 j RTT
- 6 demi-journées hebdomadaires entières non travaillées : 2 j RTT

Les jours RTT seront pris par journée ou demi-journée. La date de prise de ces jours de repos est fixée pour moitié d'entre eux par la hiérarchie, après que le salarié ait exprimé ses préférences dont il sera tenu compte sous réserve des nécessités du service, et pour moitié à la libre disposition du salarié.

Les jours RTT acquis devront être consommés avant le départ du salarié, sauf impossibilité. Dans ce cas, les jours RTT non consommés seront payés au salarié.

Les jours RTT consommés exceptionnellement en anticipation seront retenus sur le solde de tout compte.

En cas de suspension du contrat de travail non assimilée à du temps de travail effectif (notamment maladie, congé parental d'éducation, congé pour convenance personnelle, congé pour allaitement, congé pour enfant malade,

RR  
Re Do  
to  
J-NA

grève, congé pour activité judiciaire autre que celle de conseiller prud'homal), la réduction des jours RTT sera proportionnelle à la durée de la suspension.

Dans ce cas, la régularisation des jours RTT sera effectuée au retour du salarié.

Sont assimilées à du travail effectif, les heures de délégation des représentants du personnel et délégués syndicaux, ainsi que les heures de réunions organisées à l'initiative de l'employeur.

La prise des jours RTT, au même titre que les congés payés, devront garantir l'équité entre les collaborateurs et le bon fonctionnement du service, de l'agence ou de l'unité concernée.

Il est convenu que la planification est du ressort du responsable d'unité ou d'agence, après concertation avec les salariés de l'unité concernée.

En cas de modification du planning prévisionnel commandée par les contraintes de service, les collaborateurs seront prévenus au minimum 7 jours ouvrés avant qu'elle ne devienne effective, sauf urgence essentielle et avec l'accord du salarié (cette notion d'urgence vise notamment la participation de collaborateurs à des réunions externes n'ayant pu être programmées précédemment, etc ...).

De même, toute modification par le salarié de la ou des dates fixées ne pourra intervenir que sous réserve de l'accord de la Direction, et dans le respect d'un délai de prévenance de 7 jours ouvrés, sauf urgence essentielle.

#### 3.4.5 - Prévoyance

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes garanties que les collaborateurs à temps plein, les taux de cotisations (identiques) étant appliqués à la rémunération brute du collaborateur telle que prévue par les contrats en vigueur au sein de la Caisse d'Épargne de Bourgogne.

#### 3.4.6 - Conditions bancaires

AF  
DD  
Re  
W  
A  
J-M A

Les avantages bancaires proposés par la Caisse d'Épargne de Bourgogne s'appliquent de manière équivalente pour l'ensemble des collaborateurs quelle que soit la durée de travail contractuelle.

#### *3.4.7 – Temps partiel et exercice d'un mandat de représentant du personnel*

L'exercice d'une fonction syndicale ou de représentation du personnel ne constitue pas un obstacle à la pratique du temps partiel. Cependant, le temps de travail mensuel d'un salarié à temps partiel ne peut être réduit de plus d'un tiers par l'utilisation du crédit d'heures auquel il peut prétendre pour l'exercice des mandats qu'il détient au sein de l'entreprise. Si le salarié souhaite utiliser la totalité de son crédit d'heures, il devra donc le faire en dehors de ses horaires de travail. Ces heures "hors horaires" lui sont payées comme des heures de travail ordinaires. (Article L.212-4-10 du Code du travail)

### **ARTICLE 4 - ACCES AU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL**

#### ***4.1 – Formation et gestion de la demande***

La possibilité de travailler à temps partiel est offerte en priorité, et dans les conditions prévues au présent accord, à tous les collaborateurs exerçant une activité à temps plein.

La décision de demander de travailler à temps partiel relève de la seule initiative du salarié et ne peut être imposée par la hiérarchie.

#### ***4.2 – Temps partiel choisi***

##### *4.2.1 – Principes de priorité d'accès*

Afin de favoriser le passage du temps complet vers le temps partiel et inversement, les mesures ci-après seront prises :

Toute création d'un poste à temps partiel ou transformation d'un poste à temps plein en temps partiel fait l'objet d'une publication interne. Les candidatures des salariés à temps complet, sous réserve qu'elles correspondent aux qualifications exigées, seront examinées en priorité.

A cet effet, tout salarié intéressé devra faire sa demande auprès de la DRH,

PC <sup>RC</sup> Do ~~///~~ Q'n J-MA

dans le délai mentionné sur la publication.

La direction après avoir reçu chaque candidat, notifiera sa décision dans un délai maximum d'un mois. Tout refus sera notifié par écrit avec mention expresse des motifs qui s'opposent à ce qu'il ne soit pas donné suite à la demande.

#### 4.2.2 - Demande de passage à temps partiel

Indépendamment de la procédure ci-dessus liée aux créations et transformations de poste, tout salarié à temps complet peut solliciter un emploi à temps partiel.

Toute demande doit être présentée par lettre recommandée avec accusé de réception et préciser la durée du travail souhaitée, les jours souhaités, ainsi que la date envisagée pour la mise en œuvre du nouvel horaire. La demande devra être présentée 3 mois avant cette date.

La direction fera part de sa décision par lettre recommandée avec accusé de réception dans un délai de 2 mois à compter de la réception de la demande. Tout refus sera notifié par écrit avec mention expresse des motifs qui s'opposent à ce qu'il ne soit pas donné suite à la demande.

La mise en œuvre du temps partiel s'effectuera au 1<sup>er</sup> jour de chaque mois.

#### 4.2.3 - Commission de conciliation

Une commission de conciliation constituée paritairement d'un représentant par organisation syndicale signataire du présent accord, et d'un nombre équivalent de représentant de l'employeur, sera réunie pour avis consultatifs formulés à la majorité simple des membres présents sur les dossiers objets de recours déposés par les salariés auprès de la Direction des Ressources Humaines.

La commission pourra, le cas échéant, émettre 2 avis distincts dont chacun sera préalablement soumis au vote.

La commission siègera une fois par trimestre, sauf s'il n'existe aucun recours en instance.

Ses avis seront consignés dans un procès-verbal.

AF  
Do  
PCT

Q 2 J-M A

#### ***4.3 – Durée de l'avenant matérialisant le passage à temps partiel***

L'avenant au contrat de travail formalisant le passage à temps partiel sera conclu pour une durée indéterminée et mentionnera l'ensemble des clauses obligatoires énoncées aux 1<sup>er</sup> et 2<sup>ème</sup> alinéas de l'article L.212-4-3 du Code du travail.

#### ***4.4 – Modification de la répartition de la durée du travail ou des heures travaillées du contrat de travail à temps partiel***

Le contrat de travail prévoit les causes de modification de la répartition de la durée du travail ainsi que la nature de cette modification.

Toute modification de la répartition de la durée du travail doit être notifiée au collaborateur 7 jours ouvrés au moins avant la date à laquelle elle doit intervenir.

#### ***4.5 – Conditions d'un retour à temps plein***

Le salarié bénéficie d'une priorité d'affectation dans un emploi à temps complet selon les modalités prévues au présent article.

La reprise du travail à temps plein interviendra de préférence dans l'emploi initialement occupé à temps plein par l'agent ou, à défaut, dans un emploi ressortissant de sa catégorie professionnelle ou équivalente.

Le salarié à temps partiel justifiant d'évènements graves affectant les ressources de son foyer, peut à tout moment, demander le retour à temps plein. La Direction des Ressources Humaines fera connaître sa décision dans le délai d'un mois.

### **TITRE 3 – ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL DES SALARIES A TEMPS PARTIEL**

#### **ARTICLE 5 – DEFINITION**

L'accord relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail à la Caisse d'Epargne de Bourgogne du 6 décembre 2001, fixe à 1600 heures la durée annuelle du temps de travail, soit une durée hebdomadaire moyenne de 35 heures, tout en déterminant un horaire collectif hebdomadaire de 37 h 50 (centièmes).

AR  
Do  
PC  
ly n  
J-MA

Le salarié à temps partiel travaille sur une base exprimée en % de la durée conventionnelle de référence définie pour les salariés à temps complet.

La diminution du temps de travail hebdomadaire s'opère par demi-journée de travail, le tout rapporté à une durée effective moyenne annuelle selon les correspondances figurant à l'article 3-4-4 "Jours RTT" du présent accord.

## ARTICLE 6 – ORGANISATION

- La répartition de la durée du travail est convenue en conciliant les intérêts de l'unité de travail du salarié et de ses aspirations.
- Pour des raisons de service, la répartition des horaires de travail pourra être modifiée par la Direction. Dans ce cas un délai de prévenance de 7 jours ouvrés sera respecté.
- Toute modification de l'horaire collectif de l'unité de travail ayant une incidence sur la répartition des horaires du salarié à temps partiel, sera notifiée à celui-ci un mois au moins avant la date d'effet. Elle fera l'objet d'un avenant au contrat de travail.
- La Direction pourra demander au salarié d'effectuer des heures complémentaires, sous réserve d'un délai de prévenance fixé à 3 jours minimum, et de l'acceptation du salarié.

Ce quota d'heures complémentaires ne pourra :

- être supérieur au dixième de la durée du travail prévue dans le contrat ;
- ni porter la durée du travail effectuée par le salarié à la durée légale du travail.

- Les heures effectuées au delà de la durée hebdomadaire inscrite au contrat de travail et en deçà de 35 heures, sont des heures complémentaires rémunérées normalement.

Les heures effectuées au delà de 35 heures relèvent du régime des heures supplémentaires.

RF

D.  
PC → J - M A

## TITRE 4 – CLAUSES GENERALES

### ARTICLE 7 – DUREE – REVISION – DENONCIATION

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Toute demande de révision émanant d'une partie signataire devra donner lieu :

- 1- à une information de toutes les parties signataires,
- 2- à la remise d'un projet d'avenant de révision accompagnant cette demande,
- 3- à l'engagement d'une négociation dans les 2 mois de la demande de révision.

A défaut d'accord dans un délai de 3 mois suivant l'engagement de la négociation, l'accord initial demeurera en vigueur.

En cas d'accord, un avenant au présent accord sera établi et entrera en vigueur au jour de sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives signataires de l'accord initial sous réserve du droit tel que prévu à l'article L 132-7 du Code du Travail.

Le présent accord pourra être dénoncé par les parties signataires dans les conditions prévues par l'article L 132-8 du Code du Travail.

La dénonciation devra être justifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à l'ensemble des signataires.

A compter de cette notification, la dénonciation ne devient effective qu'après un délai de préavis de 3 mois.

A l'issue de ce préavis, l'accord continue à s'appliquer jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord et au plus tard durant une période de 12 mois.

AF  
Do  
PC  
H  
J n J-MA

## ARTICLE 8 – BILAN ANNUEL

La Caisse d'Épargne de Bourgogne communiquera chaque année au comité d'entreprise un bilan du travail à temps partiel identifiant notamment :

- 1- le nombre de salariés à temps partiel titulaires d'un contrat de travail au sein de la Caisse d'Épargne de Bourgogne comportant :
  - la répartition Hommes/Femmes,
  - la répartition par métier,
  - la proportion du temps partiel/effectif total.
- 2- L'évolution du temps partiel par rapport à l'année précédente,
- 3- Le nombre de demandes de passage à temps partiel, le nombre de passages effectifs à temps partiel et les raisons (par catégorie) des refus par l'entreprise.

PC

Do

PC

W

J-MA

0 2

## ARTICLE 9 – DEPOT ET PUBLICITE

Le présent accord fera l'objet, à l'initiative de la Caisse d'Epargne de Bourgogne, d'un dépôt en 5 exemplaires auprès de la DDTE de Dijon et au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Dijon.

Fait à Dijon, le 1<sup>er</sup> octobre 2004

Pour les organisations syndicales

Pour la Caisse d'Epargne de Bourgogne

Le syndicat CFDT

Laurent BUDINGER

Le syndicat CGT

Salah SAADNA

Le syndicat FO

Pascal CHATELET

Le syndicat SNE-CGC

Joseph ZARAGOZA

Le syndicat SU

Jean-Marie ACKERMANN

Le syndicat Sud

Didier OPPEIN

Le Directeur des Ressources Humaines

Pascal FATTELAY