



Avenant de l'accord sur le Temps partiel de la Caisse d'Épargne du Languedoc Roussillon

Entre d'une part, la Caisse d'Épargne du Languedoc Roussillon dont le siège social est 254, rue Michel TEULE 34000 Montpellier représentée par Grégoire MINASSIAN Directeur Général.

et d'autre part les Organisations Syndicales :

- C.F.D.T. représentée par M.Eric DUMAS
- C.F.T.C. représentée par M.Michel ESPANOL
- C.G.C. représentée par M.Jacques PARES
- C.G.T. représentée par M.Philippe GARRY
- F.O. représentée par M.Gérard GALET
- S.U. représenté par M.Pierre BOUNEAUD
- S.U.D. représenté par M.Frédéric MILLER

DIRECTION DEPARTEMENTALE DU TRAVAIL
615, Bd d'Antigone - 34064 MONTPELLIER CEDEX 2
DEPOT LEGAL
ENREGISTRÉ LE 23.12.95
SOUS LE N° 802495135
P/ Le Directeur Départemental
Le Contrôleur du Travail et de l'Emploi

Il est arrêté et convenu ce qui suit :

Le présent accord constitue un avenant à l'accord sur le Temps partiel, signé en date du 30 novembre 1995.

Il annule et remplace les dispositions suivantes de l'accord initial :

- Article 1 : Définition.
- Article 3 : Procédures d'accès au temps partiel.
- Article 4 : Forme et éléments essentiels du contrat de travail
- Création d'un article 14 : la mise en place d'un Groupe de travail.

Le Préambule et les articles 2, 5, 6, 7, 8, 9, 11 et 12 de l'accord du 30 novembre 1995 sont conservés.

Article 1 : Définition :

En application de l'article L. 212-4-2 du code du travail, sont considérés comme travaillant à temps partiel, les salariés dont la durée du travail est inférieure à la durée légale ou à la durée fixée conventionnellement lorsqu'elle est inférieure à la durée légale pour la branche ou l'entreprise ou aux durées du travail applicables dans l'établissement.

RB

GG

JP

CA

BD

f

Article 3 : Procédure d'accès au temps partiel.

A la demande du salarié :

3.1 Le salarié, titulaire d'un contrat à durée indéterminée justifiant d'un minimum de 2 ans d'ancienneté au sein de la Caisse d'Epargne Languedoc Roussillon à la date de la demande, souhaitant travailler à temps partiel devra adresser une demande écrite avec accusé de réception à la Direction des Ressources Humaines, précisant ses souhaits en matière de durée du travail et de répartition hebdomadaire.

La DRH analysera sa demande en fonction de son emploi actuel, après avis de la direction concernée.

La Direction des Ressources Humaines informera le salarié de sa décision par écrit, sous un délai maximum de 2 mois à compter de la réception de la demande.

3.1.1 : Les conditions d'accès au travail à temps partiel :

Pour les emplois de niveau T1 à TM5 :

Les agents dont l'emploi est classé en T1, T2, T3, TM4, TM5, sont admis au bénéfice du travail à temps partiel sous réserve qu'ils ne soient pas responsables hiérarchiques d'une unité de travail, dans la limite de 10 % de l'effectif total, par direction de Groupe et par direction de siège, des emplois sous contrat à durée indéterminée de T1 à TM5 au 31 décembre de l'année précédente. (cf Bilan Social).

Ce quota ne comprend pas les salariés bénéficiant d'un congé parental d'éducation, les personnes à mi-temps thérapeutique, les temps partiels liés à un mandat électif.

Toutefois, pour des raisons de service, la satisfaction d'une demande de travail à temps partiel pourra être différée dans un délai maximum de six mois à compter de la demande.

Au cas où les demandes trop nombreuses au sein d'une même unité de travail conduiraient à devoir opérer une sélection, il serait tenu compte des priorités ci-dessous hiérarchisées de la manière suivante :

- 1/ Etat de santé de l'agent reconnu médicalement.
- 2/ Nécessité d'assister le conjoint, un enfant ou un ascendant atteint d'une maladie nécessitant la présence d'une tierce personne.
- 3/ Enfant(s) scolarisé(s) en primaire au foyer.
- 4/ Ancienneté de la demande ou demande antérieure non satisfaite.
- 5/ Ancienneté dans l'entreprise.
- 6/ Catastrophe naturelle.

La satisfaction de la demande de travail à temps partiel est recherchée en priorité dans l'unité de travail de l'agent. S'il n'y a pas de possibilités dans cette unité, elle peut conduire à un changement d'affectation.

Une fois le quota atteint au sein de la Direction, les demandes supplémentaires seront examinées cas par cas. Leur acceptation sera fonction de la compatibilité de la demande avec les contraintes et exigences de l'emploi tenu par le demandeur et avec la bonne marche de l'entreprise et de l'unité de travail.

Dans l'hypothèse où un arbitrage serait nécessaire entre plusieurs demandes, il sera tenu compte des mêmes priorités que celles prévues ci-dessus.

pb

CA GG

JF

BD

A

La Direction des Ressources Humaines informera par écrit le salarié de la suite réservée à sa demande dans un délai maximum de deux mois à compter de la réception de celle-ci.

Pour les emplois de niveau supérieur à TM5 et les responsables hiérarchiques d'unités de travail à partir de la TM4:

Les demandes seront examinées au cas par cas par la Direction des Ressources Humaines après avis de la direction concernée. Leur acceptation sera fonction de la compatibilité de la demande avec les contraintes et exigences de l'emploi tenu par le demandeur et avec la bonne marche de l'entreprise et de l'unité de travail.

La Direction des Ressources Humaines informera par écrit le salarié de la suite réservée à sa demande dans un délai maximum de deux mois à compter de la demande.

A l'initiative du Directoire par la création de postes à temps partiel :

3.2 Le Directoire peut être amené à créer des postes à temps partiel.

Le Directoire portera régulièrement à la connaissance des salariés la liste des postes à temps partiel créés et/ou disponibles, afin que les salariés à temps complet qui désirent occuper ou reprendre un poste à temps partiel puissent être prioritaires.

Chaque année la Commission Emplois du Comité d'Entreprise se réunira pour examiner la liste des emplois et postes à temps partiel et leur affectation.

Cette liste sera ensuite communiquée au Comité d'Entreprise pour avis.

3.3 Cas particulier d'accès au temps partiel : Congé Parental d'Education et mi-temps thérapeutique.

Les demandes de travail à temps partiel dans le cadre d'un congé parental d'éducation seront effectuées et étudiées conformément aux dispositions des articles L 122-28-1 et suivants du code du travail.

En conséquence, les congés parentaux d'éducation à temps partiel ainsi que les mi-temps thérapeutiques n'entrent pas dans le champ d'application du présent accord.

Article 4 : Forme et éléments essentiels du contrat de travail.

4.1 En cas d'acceptation du travail à temps partiel, un avenant au contrat de travail conforme aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur sera rédigé et mentionnera notamment :

- * La date de prise d'effet de l'avenant.
- * L'intitulé de l'emploi, sa classification.
- * La durée du travail et sa répartition hebdomadaire.
- * Les conditions de la modification éventuelle de cette répartition définies à l'article 6.
- * La possibilité d'effectuer des heures complémentaires dans les conditions définies à l'article 7.
- * La rémunération mensuelle, ainsi que les primes et avantages financiers liés à celle-ci.
- * Les conditions d'exécution du contrat de travail (référence au statut collectif et aux accords locaux).
- * Le passage à temps plein dans les conditions définies à l'article 5.

pb

GG

GA

JP

BD

f

L'organisation du temps partiel s'effectue par journée complète ou demi-journée complète avec un minimum de 0,5 jour et un maximum de 2,5 jours. Le choix de la période doit tenir compte de l'organisation de l'unité de travail.

Le taux du temps partiel est calculé en référence aux heures travaillées par rapport aux 38 heures hebdomadaires.

L'avenant à temps partiel est conclu sur une période de 2 ans maximum.

L'organisation du Temps partiel au sein de l'Entreprise tendra vers une date d'échéance unique des contrats de travail à temps partiel.

4.2 : A l'échéance de l'avenant du contrat de travail à temps partiel, le salarié réintègre un poste de travail à temps complet.

Dans le cas où le salarié souhaite reconduire pour le même période son temps partiel, il devra adresser trois mois avant l'échéance, une demande écrite avec accusé de réception à la Direction des Ressources Humaines.

La DRH analysera sa demande en fonction de son emploi actuel, après avis de la Direction concernée.

La Direction des Ressources Humaines informera le salarié de sa décision par écrit, sous un délai maximum de 2 mois après réception de la demande.

Article 14 : Création d'un Groupe de travail.

Afin de faire évoluer sur les principes le travail à temps partiel et réussir à en faire un élément organisationnel évolutif, les parties s'engagent à mettre en place un Groupe de Travail composé de représentants de l'employeur et d'un représentant par organisation syndicale.

Ce Groupe de travail sera piloté par la Direction des Ressources Humaines.

L'objectif de ce Groupe de travail est de proposer à la négociation une ou plusieurs solutions d'articulations du temps partiel au sein de l'évolution de l'organisation du travail de la CELR.

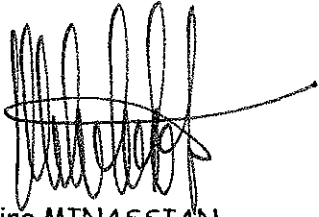
Article 15 : Publicité

Le présent accord est établi en :

- Cinq exemplaires du présent accord seront transmis à la Direction Départementale du Travail et de la Main d'Oeuvre.
- Un exemplaire au Greffe du Conseil des Prud'hommes.
- Un exemplaire pour chacune des organisations syndicales.

CA
GG
JP
BD
Conclu à Montpellier le 27/12/2001

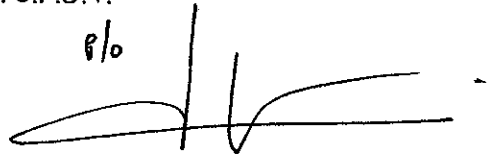
Le Directeur Général



Grégoire MINASSIAN

P/C.F.D.T.

P/O



Eric DUMAS

P/C.F.T.C.

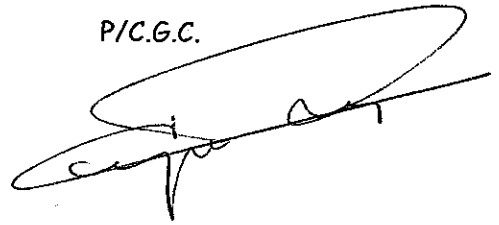
Michel ESPANOL

P/C.G.T



Bernard DOUMERC

P/C.G.C.



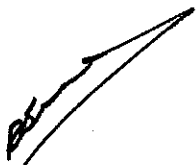
Jacques PARES

P/F.O.



Gérard GALET

P/S.U.



Pierre BOUNEAUD

P/ S.U.D.

Frédéric MILLER