

ACCORD RELATIF AU TEMPS PARTIEL

ENTRE LES SOUSSIGNEES :

La Caisse d'épargne et de prévoyance d'Ile-de-France, ci-après dénommée CEIDF, dont le siège social est *s/s* 19 Rue du Louvre - 75001 PARIS, représentée par Monsieur François de LAPORTALIERE, en sa qualité de membre du Directoire en charge du Pôle Ressources et Services Bancaires,

D'UNE PART,

ET :

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

Confédération française démocratique du travail (CFDT)

Confédération générale du travail (CGT)

Syndicat national de l'encadrement - Confédération générale des cadres (SNE-CGC)

Syndicat unifié – Union nationale des syndicats autonomes (SU-UNSA)

Solidaires, unitaires et démocratiques - Solidaires (SUD)

D'AUTRE PART,

Il a été convenu ce qui suit :

PREAMBULE

L'accord relatif au temps partiel du 16 décembre 2016 ayant cessé de produire effet le 30 novembre 2019, un nouvel accord a été conclu le 2 décembre 2019 et fixait son terme au 31 décembre 2022.

En conséquence, les parties signataires du présent accord entendent définir, à compter de sa date d'entrée en vigueur, les modalités d'accès au temps partiel pour les salariés de la CEIDF, 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 et/ou pratiques liés au temps partiel.

* * *

ARTICLE 1^{er} : DEFINITION 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 2 : BENEFICIAIRES

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

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 avec fiche médicale d'aptitude du médecin du travail
 - temps partiel suite à invalidité avec fiche médicale d'aptitude du médecin du travail
 - plus généralement, tous les temps partiels conclus dans le cadre d'une fiche médicale d'aptitude émanant du médecin du travail.
- congé parental d'éducation à temps partiel (article L. 1225-47 et suivants Code du travail)
- temps partiel annualisé pour raison familiale (article L. 3123-7 Code du travail)
- congé de solidarité familiale (article L. 3142-16 du code du travail Code du travail)
- situation de handicap des salariés qui bénéficient d'action de maintien dans l'emploi
- temps partiel séniors dans le cadre de l'accord du Groupe BPCE sur la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP) du 12 juillet 2022.
- congé de création d'entreprise à temps partiel (article L.3142-105 et suivants du Code du travail)

Enfin, le présent accord ne s'applique pas aux cadres au forfait dont le temps de travail est décompté en jours, mais qui peuvent néanmoins bénéficier d'un forfait en jours réduit.

Cas particuliers :

- Salariés à temps partiel à durée déterminée en vertu de l'accord du 16 Décembre 2016
- Salariés régis par un contrat de travail à temps partiel à durée indéterminée (hors application de tout accord à temps partiel)

En cas de nouvelle demande des salariés ci-dessus sur les modalités d'exécution de leur temps partiel (ex. modification du taux contractuel d'activité et/ou des jours travaillés, demande de renouvellement du temps partiel...), les dispositions du présent accord s'appliquent.

A titre dérogatoire, les salariés bénéficiant d'un temps partiel à durée indéterminée le mercredi, qui changeraient leur jour non travaillé resteraient en temps partiel à durée indéterminée.

ARTICLE 3 : REPARTITION DU TEMPS DE TRAVAIL

- Le travail à temps partiel est organisé sur la base d'une répartition hebdomadaire à 4,5/5^{ème} ou à 4/5^{ème} ou à 3,5/5^{ème} ou à 3/5^{ème}
- Le temps partiel est décompté exclusivement par journées complètes ou par demi-journée
- Le salarié précise dans sa demande les jours non travaillés souhaités. Après étude et échanges avec le demandeur et le management, prenant en compte l'organisation interne et les nécessités de bon fonctionnement de son unité de travail, la répartition finale des jours travaillés et non travaillés relèvera de la décision de l'employeur

Cas particulier d'une demande de temps partiel à 3/5^{ème} :

Le travail à 3/5^{ème}, portant la durée hebdomadaire à une durée inférieure au minimal légal, sera possible sur demande écrite et motivée du salarié pour 2 raisons alternatives :

- soit pour faire face à des contraintes personnelles (ex : santé, raisons de charges de famille, poursuite d'études...)
- soit pour permettre au salarié de cumuler plusieurs emplois afin d'atteindre une durée du travail correspondant à un temps plein ou au moins égale à 24 heures hebdomadaires.

Si les raisons invoquées par le salarié ne sont pas suffisamment motivées et justifiées, l'employeur pourra s'opposer à cette demande dérogatoire, et en expliquera le refus le cas échéant.

Cas particulier du télétravail en temps partiel à 4,5/5^{ème} ou à 3,5/5^{ème} :

Les salariés en temps partiel à 4,5/5^{ème} ou à 3,5/5^{ème} pourront bénéficier du télétravail sur la demi-journée travaillée.

ARTICLE 4 : MODALITES DE LA DEMANDE DU TEMPS PARTIEL A LA CEIDF

- Le salarié doit formuler sa demande de passage à temps partiel :
 - par courriel avec accusé de réception et/ou lecture (via une adresse électronique dédiée et communiquée aux salariés) adressé à la Direction du Développement RH ;
 - au minimum 3 mois avant la date d'effet souhaitée.
- Le courriel doit contenir les éléments suivants :
 - le motif de la demande ;
 - la durée du travail hebdomadaire (3/5^{ème}, 3,5/5^{ème}, 4/5^{ème}, 4,5/5^{ème}) ;
 - le ou les jours non travaillés demandés ;
 - la date d'effet souhaitée du temps partiel (au moins 3 mois après la demande).

ARTICLE 5 : MODALITÉS DE REPONSE DE L'EMPLOYEUR A LA DEMANDE DE TEMPS PARTIEL

L'examen de la demande est réalisé en concertation avec la ligne managériale, en prenant en considération la situation de l'unité de travail, l'activité exercée et le (les) jour(s) non travaillé(s) sollicité(s).

- L'employeur dispose d'un mois à compter de la date de réception de la demande pour répondre au salarié ;
- La réponse positive ou négative de l'employeur sera formulée par courriel avec accusé de réception et/ou lecture ;
- Dans ce même délai, l'employeur a la possibilité de formuler une contre-proposition qui peut porter sur le(s) jour(s) non travaillé(s), le taux d'activité, la durée de l'avenant et éventuellement sur une autre affectation permettant le cas échéant de répondre favorablement à la demande de temps partiel. A réception de cette contre-proposition, le salarié dispose d'un délai d'un mois pour y répondre. Passé ce délai, cette proposition n'est plus valable.
- Toute demande ultérieure (modifiant la 1^{ère} demande) de temps partiel du salarié sera considérée comme une nouvelle demande soumise aux délais fixés par le présent accord.

En cas d'acceptation, un avenant au contrat de travail est établi conformément à l'article L.3123-6 du Code du travail qui fixera les conditions du temps partiel, notamment, la date de prise d'effet, le taux d'activité et la répartition des jours travaillés, *etc.*

ARTICLE 6 : CRITERES D'ARBITRAGE ET DE PRIORITES

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

1. Situation liée à l'état de santé du conjoint (marié ou pacsé) ou du descendant au premier degré
2. Nécessité d'ordre familial :
 - Parents isolés ayant de jeunes enfants scolarisés (école maternelle et primaire) ;
 - Parents ayant de jeunes enfants (école maternelle et primaire) dont les deux parents, travailleraient sur le rythme « mardi-samedi ».
3. Situation liée à l'état de santé d'un ascendant au premier degré
4. Demande antérieure non satisfaite

Une attention particulière sera apportée aux salariés demandant un temps partiel dont l'objet est de faciliter un engagement associatif.

ALG CB VG
R

ARTICLE 7 : DUREE DE L'AVENANT ET RENOUVELLEMENT DU TEMPS PARTIEL

7.1 - Durée et terme de l'avenant

L'avenant sera signé pour une durée déterminée pouvant aller d'un à trois ans maximum et prendra fin de plein droit, sans formalités, à l'arrivée du terme fixé, sauf renouvellement prévu dans les conditions de l'article 7-2 ci-après.

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

7.2 - Renouvellement

Le salarié pourra demander le renouvellement de son temps partiel, sans limitation du nombre de demande.

Le salarié devra alors formuler sa demande dans les mêmes conditions que celles fixées dans le présent accord, 2 mois avant le terme du temps partiel initial.

En cas d'acceptation (selon les modalités définies à l'article 5 ci-dessus), le renouvellement sera formalisé comme suit :

- soit par une lettre-avenant, contresignée par le salarié, s'il s'agit d'un renouvellement dans les mêmes conditions ;
- soit par la signature d'un nouvel avenant si les modalités d'exécution du temps partiel ont été modifiées (ex. répartition du temps de travail, taux d'activité, etc.).

7.3 - Modification

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 souhaitée, selon le formalisme prévu à l'article 4 ci-dessus.

L'employeur dispose de 1 mois à compter de la date de réception de la demande pour répondre au salarié.

En cas de modification, le terme fixé dans l'avenant initial n'est pas modifié.

ARTICLE 8 : HEURES COMPLEMENTAIRES

Les heures complémentaires sont celles effectuées au-delà de la durée du travail prévue à l'avenant temps partiel.

Conformément aux dispositions légales, ces heures ne peuvent être effectuées qu'à la demande expresse de la ligne managériale, dans la limite de 1/10^{ème}, avec un délai de prévenance minimal de 3 jours ouvrés.

Ces heures complémentaires éventuelles seront majorées selon les dispositions légales en vigueur.

ARTICLE 9 : PRINCIPE D'EGALITE 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 10 : 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 dans la mesure du possible l'objet d'une récupération dans la même semaine.

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

ARTICLE 11 : REMUNERATION 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 rémunération 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

Et d'une manière générale, tous les éléments locaux ou nationaux non liés à l'activité professionnelle.

En ce qui concerne la prime travaux, il est rappelé qu'elle est versée en fonction du nombre de jours travaillés dans les conditions requises.

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

ARTICLE 12 : CONGES

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
4,5 jours	$5/4,5 = 1,11$
4 jours	$5/4 = 1,25$
3,5 jours	$5/3,5 = 1,43$
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 13 : MUTUELLE, PREVOYANCE, COTISATION ASSURANCE VIEILLESSE

La participation de l'employeur à la mutuelle santé est indépendante du 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 cotisations 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.

Dans ce cadre, un avenant spécifique est adressé au salarié.

ARTICLE 14 : SUIVI DE L'ACCORD

La CEIDF communique au CSE un bilan annuel du temps partiel lors de la consultation relative à la politique sociale.

ARTICLE 15 : DATE D'EFFET ET DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord, conclu pour une durée déterminée, entrera en vigueur le 02/01/2023 et cessera de produire tout effet à l'arrivée du terme fixé le 31/12/2025.

ARTICLE 16 : REVISION DE L'ACCORD

Le présent accord peut faire l'objet d'une révision.

Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à la Direction ou aux organisations syndicales habilitées selon les conditions légales en vigueur.

Dans un délai maximum de trois mois à compter de la demande de révision, la Direction et les organisations syndicales habilitées devront se rencontrer pour examiner cette demande.

ARTICLE 17 : COMMUNICATION DE L'ACCORD

Le présent accord, une fois signé, sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

Le présent 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.

ARTICLE 18 : DEPOT DE L'ACCORD

Le présent accord donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du travail.

Il sera donc déposé :

- Sur la plateforme de téléprocédure dénommée « TéléAccords » accompagné des pièces prévues à l'article D. 2231-7 du Code du travail ;
- Et en un exemplaire original au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

ARTICLE 19 : PUBLICATION DE L'ACCORD

Le présent accord fera l'objet d'une publication dans la base de données nationale visée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail.

* * *

ALG

Q

VE
R

Fait à Paris, le 16/01/2023

En 10 exemplaires originaux

Pour la Caisse d'Epargne et de Prévoyance Ile-de-France,

François de LAPORTALIERE

Membre du Directoire en charge du Pôle Ressources et Services Bancaires

Pour les organisations syndicales représentatives

Confédération française démocratique du travail (CFDT)

Flamin LE GAC

Confédération générale du travail (CGT)

Syndicat national de l'encadrement-Confédération générale des cadres (SNE-CGC)

Christophe Bourcier

Syndicat unifié – Union nationale des syndicats autonomes (SU-UNSA)

V. GELIENS

Solidaires, unitaires et démocratiques-Solidaires (SUD)