

**AVENANT N°1 A L'ACCORD D'ENTREPRISE SUR LES MODALITES D'APPLICATION DU TRAVAIL A
TEMPS PARTIEL**

Entre :

La Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel CHARENTE-PERIGORD, dont le Siège est à SOYAUX (16 800), 28 – 30, rue d'Epagnac, représentée par Monsieur Jean-Pierre Vauzanges, Directeur Général,

d'une part,

et les Organisations Syndicales représentatives ci-après :

Le syndicat CGT / UGICT – CGT,

Le SNECA,

Le syndicat SUD,

d'autre part,

Préambule

Une négociation sur l'organisation du temps de travail au sein de la Caisse régionale Charente Périgord a été ouverte au mois de novembre 2011 sur la base d'un constat partagé d'une nécessaire évolution des accords locaux relatifs au temps partiel (du 14 novembre 1991) et à la transformation du treizième mois en jours de congés (du 8 décembre 2000).

En effet, l'analyse conjuguée de la structure des effectifs de l'entreprise, des aspirations et des comportements des salariés qui la compose ainsi que des objectifs de continuité de service du chantier n°9 du Projet d'entreprise a permis d'engager des négociations tournées vers :

↳ La clarification du processus de traitement des demandes de passage à temps partiel ainsi que la maîtrise pour l'entreprise des durées des engagements à temps partiel et des conditions de l'activité à temps partiel ;

↳ La déclinaison au sein de l'entreprise, à travers les mesures concrètes ainsi négociées, d'une meilleure conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle.

Conformément à ces ambitions, le présent accord se substitue à l'accord d'entreprise sur les modalités d'application du travail à temps partiel du 14 novembre 1991.

Plus généralement, le présent accord se substitue à tous les accords, usages et engagements unilatéraux locaux qui auraient le même objet.

51 06 10 1 /

ARTICLE 1 - Champ d'application

Les dispositions négociées sont applicables aux salariés de la Caisse régionale Charente Périgord relevant de la convention collective nationale du Crédit Agricole et qui ne sont pas soumis à un régime de travail à temps partiel spécifique en application de dispositions légales :

- Congé parental,
- Temps partiel thérapeutique,
- Travail à temps partiel dans le cadre du congé de solidarité familiale à l'exception de l'article 3-2 c) qui prévoit une particularité dans le cadre de ce congé.

ARTICLE 2 – Les principes préalables attachés à la mise en place du travail à temps partiel

→ Le travail à temps partiel peut être initié par le salarié dans les conditions déterminées à l'article 3. Lorsque l'entreprise en prend l'initiative, ce n'est que par exception dans la mesure où à la date de signature du présent accord, l'ouverture des postes à temps plein est le principe.

→ Tout salarié travaillant à temps plein, quels que soit son statut, son sexe, son métier et sa classification, peut demander à bénéficier d'un emploi à temps partiel.

→ Le salarié à temps partiel bénéficie des droits reconnus aux salariés à temps complet par la loi, les conventions et les accords collectifs d'entreprise sous réserve en ce qui concerne les droits conventionnels, de modalités spécifiques prévues par une convention ou un accord collectif de travail.

Le salarié à temps partiel bénéficie d'un traitement équivalent en matière de promotion, de déroulement de carrière et d'accès à la formation professionnelle.

→ La possibilité de compensation du volume d'emploi libéré par la mise en œuvre du temps partiel est étudiée et décidée par le Comité Ressources Humaines (présidé par le DGA assisté du DRH) dans les conditions suivantes : dans le respect des postes prévus par la base poste de la caisse régionale, un remplacement en interne prioritairement, voire en externe le cas échéant, peut être décidé, après analyse des situations au cas par cas des unités ou groupes d'unités dont l'organisation du travail et/ou les conditions de travail seraient affectées.

ARTICLE 3 – La demande de travail à temps partiel

Article 3.1 – Le traitement de la demande

Les dispositions de l'accord national en vigueur à la date de signature du présent accord sont appliquées :

« Tout salarié désirant bénéficier du travail à temps partiel, ou à temps réduit pour les salariés bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, doit le demander par écrit à la Direction des ressources humaines deux mois à l'avance avec copie à son responsable hiérarchique. Les candidatures sont examinées par la Direction des ressources humaines qui donne une suite favorable après avis du responsable hiérarchique dans le cas où elle estime la demande compatible avec l'organisation du travail, les responsabilités assurées et les nécessités du service. La réponse motivée doit être communiquée par écrit dans les 30 jours qui suivent la réception de la demande. »

Toutefois, si les conditions de fonctionnement du service ou du bureau le permettent, ces délais peuvent être abrégés, notamment dans le cas d'accident ou de maladie grave survenu à l'un des membres de la famille du demandeur.

Lorsque, sur l'emploi à temps plein tenu par le salarié, le temps partiel est incompatible avec le fonctionnement du service ou du bureau, la Direction des ressources humaines doit, après recherche de solutions avec le responsable hiérarchique et le salarié, proposer à ce dernier les emplois disponibles conformes à sa qualification et compatibles avec un horaire à temps partiel, dans le même site ou sur la même localité ou proche de son domicile.

Pour les salariés bénéficiant d'une convention de forfait en jours, un entretien sera organisé avec la Direction des ressources humaines dans un délai d'un mois à compter de la réception de la demande pour évoquer cette possibilité en fonction des nécessités de l'organisation.

En absence de solution et au plus tard dans un délai d'un mois à compter du refus de la demande, la Direction consulte les Délégués du personnel. »

Article 3.2 – Les particularités du traitement de la demande au sein de la Caisse régionale

En complément des dispositions de l'accord national, les parties ont négocié :

a) Des critères objectifs pris en considération :

Ceux tenant à l'organisation de l'unité de travail du salarié demandeur :

- le nombre de salariés dans l'unité
- le nombre de postes à temps partiel déjà présents dans l'unité
- la situation des temps partiel de l'unité : présence de congés parentaux, analyse des jours non travaillés (mercredi notamment)
- la répartition du temps de travail demandé et le taux de temps sollicité

Ceux tenant à la personne du salarié demandeur :

- sa fonction et ses missions,
- le nombre de personnes dans l'unité occupant les mêmes fonctions
- le fait que ce salarié ait déjà été à temps partiel
- le fait que ce salarié subisse un accident grave de la vie

C'est sur la base de ces critères objectifs qu'un passage à temps partiel est accepté ou refusé et qu'une réponse écrite motivée est formalisée.

b) Le périmètre de la proposition alternative :

En cas d'incompatibilité de la demande de passage à temps partiel avec le fonctionnement de l'unité d'appartenance du salarié, la proposition alternative est réalisée prioritairement au sein du même site ou au sein du même secteur géographique.

Le salarié peut aussi se voir proposer une mobilité et/ou un changement de l'organisation et de la répartition du temps partiel sollicité.

Sr ds m 1 ✓

c) Un cas particulier d'acceptation de plein droit :

Tout salarié dont un ascendant, descendant, un frère, une sœur ou une personne partageant son domicile souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase terminale d'une affection grave et incurable, quelqu'en soit la cause peut suspendre son contrat de travail ou exercer son activité à temps partiel.

Ce congé a une durée maximale de trois mois renouvelable une fois et est accepté de plein droit s'il est pris « à temps plein ».

La prise de ce congé sous la forme d'une période de travail à temps partiel nécessite juridiquement l'accord de l'entreprise : par accord des parties à la présente négociation, cet accord est automatique au sein de la Caisse régionale à hauteur d'un mois.

Les modalités de prise du congé de solidarité familiale sont publiées sur l'intranet.

ARTICLE 4 – La durée de l'engagement à temps partiel

Le salarié de la Caisse régionale Charente Périgord a le choix entre trois options :

- 1^{ère} option : travail à temps partiel pour une durée déterminée d'un an, renouvelable deux fois. Un troisième renouvellement pourra être accordé, à titre exceptionnel, pour des raisons familiales particulières.
Les demandes de renouvellement sont effectuées aux mêmes conditions que la demande initiale.
- 2^{ème} option : travail à temps partiel pour une durée indéterminée.
- 3^{ème} option : travail à temps partiel pour une durée déterminée de deux ans renouvelable automatiquement une fois pour deux ans. Dans le cadre de cette option, l'automatisme du renouvellement est acquise à condition que le salarié exprime son souhait de renouvellement au moins six mois avant l'échéance de la première période de deux ans à temps partiel.

La deuxième option peut être exercée à la suite de la première et de la troisième option et ce, dans les conditions prévues à l'article 3.

ARTICLE 5 – Le déroulement de l'activité à temps partiel

Article 5.1 – Les souplesses de l'organisation du travail

a) La modification de la répartition du temps de travail d'un salarié à temps partiel peut intervenir essentiellement et exceptionnellement :

- en période de haute saison,
- en cas de surcroît de travail ou d'activité,
- si le nombre de salariés absents au sein de l'équipe est significatif ou en cas d'absence ou de départ imprévisible.

Cette modification peut, de façon temporaire et limitée dans le temps, prendre la forme d'un changement du jour ou de la demi-journée non travaillés et est assortie d'un délai de prévenance de 15 jours ouvrables.

b) La possibilité de réaliser des heures complémentaires est organisée comme suit :

Sont considérées comme des heures complémentaires les heures effectuées par un salarié à la demande expresse de sa hiérarchie au-delà de la durée du travail stipulée dans son contrat de travail dans la limite d'un tiers de cette même durée ; ceci étant précisé que ces heures ne peuvent avoir pour effet de porter la durée effective du travail au niveau de la durée légale ou conventionnelle prévue pour un salarié à temps plein.

Les heures complémentaires réalisées sont rémunérées dès la première heure avec une majoration de 25%.

Article 5.2 – La rémunération

La rémunération des salariés travaillant à temps partiel est calculée sur la même base que celle des salariés travaillant à temps plein.

Le montant versé est proportionnel au temps de travail effectué par référence à un horaire à temps plein.

Les primes et indemnités contractuelles sont versées dans les conditions habituelles, mais proportionnellement au temps de travail.

Toutefois, le montant de l'indemnité de départ à la retraite est déterminé en tenant compte des périodes de travail à temps plein et des périodes de travail à temps partiel.

Au sein de la Caisse régionale, les primes de diplômes, la prime de mariage et la prime pour la médaille d'honneur agricole ne font pas l'objet d'un abattement.

Article 5.3 – L'interruption de la période de travail à temps partiel

La période de travail à temps partiel à durée déterminée pourra être interrompue ou modifiée d'un commun accord, si la situation personnelle ou familiale du salarié subit une évolution particulière : par exemple, décès du conjoint ou d'un enfant, chômage ou maladie du conjoint, maladie d'un proche parent du salarié, divorce ou séparation.

Cette disposition s'applique également aux salariés qui occupaient auparavant un emploi à temps plein et qui ont opté pour un travail à temps partiel pour une durée indéterminée.

Article 5.4 – La priorité d'emploi à temps plein des salariés à temps partiel pour une durée indéterminée

Les salariés travaillant à temps partiel pour une durée indéterminée qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

Le salarié souhaitant mettre en œuvre cette priorité a la faculté de solliciter un accompagnement auprès de la Direction des Ressources Humaines :

- Entretien avec les Ressources Humaines.
- En cas de mobilité fonctionnelle envisagée : réalisation d'un bilan professionnel, mise en place d'un plan de formation individuel, exercice du Droit Individuel à la Formation.
- Toute mobilité géographique réalisée dans ce contexte bénéficie des accompagnements à la mobilité en vigueur dans l'entreprise.

ARTICLE 6 – L'expiration de la période de travail à temps partiel à durée déterminée

A l'expiration de la période de travail à temps partiel à durée déterminée, le contrat de travail du salarié se poursuit sur la base de l'horaire à temps plein dans son poste.

En cas d'impossibilité, il est affecté dans son ancien emploi ou dans un emploi similaire de même qualification et, si possible, au sein du même site ou au sein du même secteur géographique.

Toute mobilité géographique réalisée dans ce contexte se voit appliquer les dispositions en vigueur en matière de mobilité.

ARTICLE 7 – La situation des salariés bénéficiaires d'un contrat de travail à temps partiel ou d'un forfait réduit antérieur au présent avenant

Article 7.1 – La situation des salariés à temps partiel pour une durée déterminée

⇒ Les salariés ayant accompli une période de travail à temps partiel inférieure à quatre ans peuvent formuler une demande de renouvellement dans les conditions prévues aux articles 3 et 4 en sollicitant :

- soit une nouvelle période de travail à temps partiel à durée déterminée sachant que le cumul de cette nouvelle période et de la période initiale ne peut dépasser 4 ans
- soit un temps partiel à durée indéterminée.

⇒ Les salariés ayant accompli une période de travail à temps partiel supérieure à quatre ans choisissent à l'issue de leur avenant de renouvellement en cours soit de reprendre leur activité à temps plein soit de formuler une demande de passage à temps partiel pour une durée indéterminée dans les conditions des articles 3 et 4.

Article 7.2 – La situation des salariés à temps partiel pour une durée indéterminée

Ces salariés poursuivent leur travail à temps partiel dans les mêmes conditions que celles en cours ; ils bénéficient des dispositions relatives à la priorité de passage à temps plein de l'article 5.4.

ARTICLE 8 – Suivi de l'application de l'accord

Une commission est mise en place pour assurer le suivi de l'application de l'accord et son impact sur l'emploi ; la délégation salariale est composée de deux représentants de chaque organisation syndicale signataire.

Une réunion par an est organisée concomitamment à celle de la commission de suivi de l'accord GPEC.

Deux réunions de la commission de suivi de l'accord temps partiel sont planifiées au cours des douze premiers mois d'application du présent accord.

La commission est mise en place pour examiner notamment :

- le nombre de salariés à temps partiel,
- les éventuelles difficultés d'application de l'accord,
- les cas de refus.

ARTICLE 9 – Dispositions diverses

DUREE

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur à la date de sa signature.

Les parties conviennent expressément de réexaminer le présent accord à l'issue au plus tard de ses cinq premières années d'application afin de l'adapter à l'évolution de la Caisse régionale dans son ensemble.

ADHESION

Toute organisation syndicale non signataire peut décider d'adhérer, à tout moment et sans réserve au présent accord.

Cette adhésion devra être notifiée à la direction par lettre recommandée avec AR, à charge pour cette dernière d'informer les autres organisations syndicales signataires et non signataires.

Le présent accord constituant un tout indivisible, l'adhésion ultérieure d'une organisation syndicale représentative non signataire de l'accord initial emporte l'adhésion sur l'ensemble des dispositions en vigueur à la date de ladite adhésion.

REVISION

Chaque partie pourra, à tout moment, formuler une demande de révision.

Cette demande devra être adressée à l'ensemble des parties à la négociation. La direction convoquera alors les organisations syndicales dans un délai maximum de trois mois.

Cependant, durant toute la période portant sur l'étude de la révision de l'accord, les dispositions du présent accord seront maintenues dans leur globalité et ne seront pas remises en cause dans leur principe.

En cas d'accord et en application de l'article L.2261-8 du Code du travail, la révision proposée donnera lieu à l'établissement d'un avenant se substituant de plein droit aux stipulations de l'accord qu'il modifie.

51 03 7 1/1

DENONCIATION

Les parties signataires du présent accord ont la possibilité de le dénoncer moyennant un préavis de trois mois.

La dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires faire l'objet d'un dépôt.

L'ensemble des partenaires sociaux se réunit alors dans un délai d'un mois à compter de la réception de la notification afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un accord de substitution à l'issue du délai de préavis de trois mois.

L'accord dénoncé continue donc à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du préavis de trois mois.

NOTIFICATION ET DEPOT LEGAL

Le présent accord fera l'objet des formalités légales de notification auprès des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise. A compter de la date de notification, les organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise pourront exercer leur droit d'opposition sous 8 jours dans les conditions prévues à l'article L.2231-8 du code du travail.

A l'expiration du délai d'opposition, l'accord sera déposé par la direction à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'emploi - Unité Territoriale de la Charente et au secrétariat greffe du Conseil de prud'hommes d'Angoulême.

L'accord sera diffusé à l'ensemble des salariés et mis à leur disposition sur le réseau intranet.

Fait à SOYAUX, en 7 exemplaires, le 3 septembre 2012

Pour la Caisse Régionale de CREDIT AGRICOLE MUTUEL CHARENTE-PERIGORD,

Monsieur Jean-Pierre Vauzanges,
Directeur Général,

Pour la Délégation Syndicale,

CGT / UGICT - CGT représentées par SALVAGNAC Dominique - LAURENT Stéphan

SNECA représentée par

Patricia DERIVAC
@Meulien

SUD représentée par