

ACCORD
RELATIF AU TEMPS PARTIEL
Caisse régionale de Crédit Agricole Mutuel de Normandie

Entre les soussignés :

La **CAISSE REGIONALE DE CREDIT AGRICOLE MUTUEL NORMANDIE**, dont le Siège est situé à CAEN, Esplanade Brillaud de Laujardière, représentée par Monsieur Jean-Michel GERGELY, agissant en qualité de Directeur Général Adjoint,

D'une part,

ET

Les **Organisations Syndicales** représentatives ci-après désignées au sens de l'article L. 2122-1 du Code du Travail représentées respectivement par leur délégué syndical :

- CFDT : Monsieur Vincent LAGARDE
- SNECA/CGC : Monsieur Jérôme HEURTEVENT
- SUD : Monsieur Denis MARION
- UNSA : Madame Valérie BUNEL-LEMOINE

D'autre part,

Il a été conclu et arrêté ce qui suit :

PREAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans la continuité de l'accord précédent sur le temps partiel au sein de la Caisse Régionale du Crédit Agricole Normandie.

Les signataires rappellent que le travail à temps partiel est accessible à toutes les classes (I, II et III) avec le souci de l'équité de traitement entre les salariés, qu'il doit s'intégrer dans un déroulement de carrière normal, et qu'il doit faire l'objet d'une adaptation de la charge de travail.

Cet accord doit ainsi permettre de satisfaire le plus grand nombre de demandes, tout en conciliant les intérêts de la Caisse régionale.

ARTICLE 1 - PERIMETRE

Le présent accord concerne l'ensemble des salariés de la Caisse Régionale Normandie.

Il concerne le temps partiel contractuel.

Le temps partiel médical et le temps partiel parental sont exclus du champ d'application.

ARTICLE 2 - DEFINITION DU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

Est considéré comme horaire à temps partiel, l'horaire inférieur à la durée normale du travail en vigueur dans la Caisse régionale.

Le temps de travail à temps partiel peut être organisé sur une base :

- soit journalière,
- soit hebdomadaire,
- soit mensuelle,
- soit annuelle : avec une variation de la durée du travail sur tout ou partie de l'année, ou avec une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

Pour les salariés bénéficiant d'une convention de forfait en jours, il est possible de conclure une telle convention pour un nombre de jours réduit par rapport au nombre de 205 jours (hors journée de solidarité) prévu par l'annexe 2 à la Convention Collective Nationale.

ARTICLE 3 - PROCEDURE DE DEMANDE

3.1 - A l'initiative de la Caisse régionale

La Caisse régionale pourra proposer des postes à temps partiel dans le cadre de la procédure des ouvertures de postes en vigueur.

3.2 - A l'initiative du salarié

Le salarié qui souhaite travailler à temps partiel, doit en faire la demande par lettre recommandée avec accusé de réception, 2 mois à l'avance, à la Direction des Ressources Humaines, avec copie à son responsable hiérarchique.

La Direction rendra :

- Soit, un avis favorable, dans un délai maximum de 30 jours ;
- Soit, un avis défavorable. Dans ce cas, la Direction devra proposer au salarié les emplois disponibles, conformes à sa qualification et compatibles avec un horaire à temps partiel.

A défaut de solution, les Délégués du Personnel, du collège auquel appartient le demandeur, seront convoqués.

Les signataires confirment que la DRH est un lieu d'écoute, de régulation et de recours éventuel pour la recherche de solutions en lien avec les managers.

ARTICLE 4 - LA DUREE DE L'ENGAGEMENT

4.1 - Durée déterminée

La durée de l'engagement sera de 1 an, renouvelable annuellement par tacite reconduction dans la limite de 2 renouvellements, sauf avis contraire de l'une ou l'autre des parties, notifié par écrit, un mois avant la date anniversaire.

A l'expiration de cette période de travail à temps partiel :

- Soit, le contrat se prolonge à temps partiel de façon indéterminée.
- Soit, le contrat redevient à temps plein : dans ce cas, la réintégration s'opère dans son ancien emploi ou un emploi similaire de même position de qualification.

Les intentions du salarié devront être spécifiées par écrit, deux mois avant la fin de la période de 3 ans.

4.2 - Durée indéterminée

Les salariés travaillant à temps partiel pour une durée indéterminée, ont priorité pour l'attribution d'un emploi temps plein ressortissant de leur catégorie professionnelle et d'un emploi correspondant à leur qualification professionnelle.

4.3 - Interruption ou modification

D'un commun accord, la période de travail à temps partiel peut être interrompue ou modifiée, notamment si la situation personnelle ou familiale du salarié subit une évolution particulière.

ARTICLE 5 - CRITERES D'ATTRIBUTION

Par souci d'équité de traitement entre les salariés, le pourcentage et le nombre minimum de salarié à temps partiel est fonction des effectifs sociaux de l'unité de travail :

- de 1 à 3 salariés : 0,10 temps non travaillé (1 poste à temps partiel)
- de 4 à 6 salariés : 0,25 temps non travaillé (1 poste à temps partiel)
- de 7 à 10 salariés : 0,45 temps non travaillé (2 postes à temps partiel)
- de 11 à 15 salariés : 0,65 temps non travaillé (3 postes à temps partiel)
- de 16 à 20 salariés : 0,90 temps non travaillé (4 postes à temps partiel)
- de 21 à 25 salariés : 1,20 temps non travaillé (5 postes à temps partiel)
- de 26 à 30 salariés : 1,40 temps non travaillé (6 postes à temps partiel)
- de 31 à 35 salariés : 1,70 temps non travaillé (7 postes à temps partiel)

En cas d'un nombre de demandeurs supérieurs aux effectifs, ces règles d'attribution du temps partiel dans une même agence / unité, seront déterminées :

- A partir des critères objectifs suivants : nombre d'enfant(s), âge des enfants, ancienneté à temps partiel
- Et pour chaque critère, en fonction d'un nombre de point décrit comme suit :

Nombre d'Enfant(s)		Age Moyen Enfant(s)		Ancienneté à Temps Partiel	
	points		points		points
1	5	0-3 ans	20	0-3 ans	20
2	10	4-6 ans	15	4-6 ans	15
3	15	7-10 ans	10	7-10 ans	10
4	20	11 ans et +	5	11 ans et +	5
5 et +	30				

Les demandeurs bénéficiant de plus de points seront retenus. Pour les autres, la Caisse régionale proposera les postes à temps partiel disponibles.

Le salarié pourra se voir proposer une mobilité ou un changement de jour compatible avec les besoins de l'Entreprise. En cas d'accord, un avenant au contrat de travail sera rédigé.

ARTICLE 6 - MAINTIEN DES COTISATIONS RETRAITE SUR LA BASE D'UN TEMPS PLEIN

Dans le cadre des cotisations volontaires de retraite, les salariés concernés pourront opter, au moment du passage à temps partiel, pour le maintien de leurs cotisations sur une base « temps plein » sur option à valoir au moment de la demande de travail à temps partiel.

Les cotisations correspondantes, régime de base et complémentaire, resteront à la charge des parties pour la part salariale comme pour la part patronale.

ARTICLE 7 - SENSIBILISATION DES MANAGERS

La Caisse régionale s'engage à communiquer auprès des managers sur le présent accord, et le respect de ses dispositions, garant d'une équité de traitement des salariés au sein de la Caisse régionale Normandie.

En particulier et dans le cadre des accords nationaux en vigueur, la Caisse régionale rappellera que le temps partiel ne doit pas être un obstacle au déroulement de carrière, faire l'objet d'un traitement équitable et d'une adaptation de la charge de travail, notamment dans la répartition des portefeuilles et l'attribution des objectifs.

ARTICLE 8 - GESTION DE L'EXISTANT

Lors de la mise en place du présent accord, les engagements antérieurs pris par la Caisse régionale pour les salariés travaillant à temps partiel seront respectés.

Ainsi :

- Pour les entités dépassant les seuils indiqués à l'article 5, l'effectif à temps partiel sera maintenu jusqu'au prochain mouvement permettant un retour au seuil ;
- La décision sur l'engagement à durée déterminée excédant le renouvellement prévu à l'article 4.1 sera réalisée lors de la prochaine échéance contractuelle ;
- Pour des raisons d'équité entre les générations, les règles d'attribution prévues à l'article 5 intégreront l'existant sans remettre en cause les modalités contractuelles du travail à temps partiel.

ARTICLE 9 - DUREE

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans à compter de sa signature. Il entrera en vigueur le 01/01/2017 et expirera le 31/12/2019.

A cette échéance, il cessera de plein droit de produire ses effets.

ARTICLE 10 - PUBLICITE DE L'ACCORD

Le présent accord sera déposé, dès sa conclusion, par les soins de la Caisse Régionale Normandie, en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, et une version sur support électronique, à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi du Calvados. Un exemplaire sur support papier sera également adressé par lettre

recommandée avec demande d'avis de réception au greffe du Conseil des Prud'hommes de Caen dont ressort la Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel de Normandie.

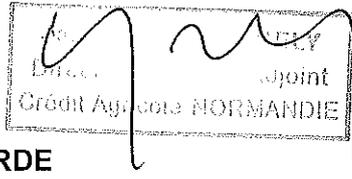
En outre, un exemplaire du présent accord sera remis à chaque organisation syndicale.

Le présent accord fera également l'objet d'une communication d'information interne à destination de l'ensemble des salariés et sera disponible sur le Portail Relations Sociales et Humaines de l'intranet de la Caisse.

Fait à Caen, le 24 novembre 2016

En 7 exemplaires originaux,

Le Directeur Général Adjoint de la CRCAM Normandie
Monsieur Jean-Michel GERGELY

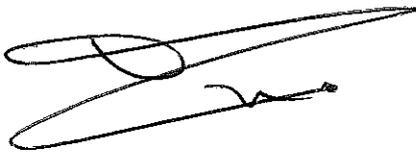


Directeur Général Adjoint
Crédit Agricole NORMANDIE

Pour CFDT
Monsieur Vincent LAGARDE



Pour SNECA/CGC
Monsieur Jérôme HEURTEVENT



Pour UNSA
Madame Valérie BUNEL-LEMOINE



Pour SUD
Monsieur Denis MARION



