

ACCORD DU 15 SEPTEMBRE 2011 SUR LE TRAVAIL
A TEMPS PARTIEL AU CREDIT AGRICOLE

Entre les soussignés :

- La Fédération Nationale du Crédit Agricole,
représentée par M. DELORME,

d'une part,

- Les organisations syndicales ci-après :

Fédération Générale Agroalimentaire (C.F.D.T.)
représentée par M.

Fédération CFTC de l'Agriculture (C.F.T.C-AGRI)
représentée par M.

Syndicat National de l'Entreprise Crédit Agricole (S.N.E.C.A. - C.G.C.)
représenté par M.

Union Nationale des Syndicats Autonomes / Crédit Agricole et ses filiales
(UNSA/CA)
représentée par M.

Fédération des Employés et Cadres (F.O.)
représentée par M.

Syndicat National Indépendant des Agents du Crédit Agricole Mutuel
(S.N.I.A.C.A.M.)
représenté par M.

Fédération C.G.T. des syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance
(F.S.P.B.A.)
représentée par M.

Union des Syndicats de Salariés du Crédit Agricole Mutuel
(S.U.D-C.A.M.)
représentée par M.

d'autre part,

Préambule

Les parties signataires du présent accord, conclu dans le cadre des dispositions du Code du travail relatives aux accords de branche, considèrent que le développement du travail à temps partiel répond à trois objectifs :

- le choix de conditions de travail par les salariés,
- l'organisation de la Caisse régionale¹ qui peut intégrer le temps partiel,
- le développement et la préservation de l'emploi.

Article 1 : Mise en œuvre du travail à temps partiel

Outre les dispositifs spécifiques de travail à temps partiel prévus par la loi (par exemple, le temps partiel dans le cadre du congé parental d'éducation), des horaires inférieurs à la durée normale du travail dans la Caisse régionale peuvent être mis en œuvre.

Dans ce contexte, les salariés concernés ont le choix entre l'horaire à temps plein ou l'horaire à temps partiel.

Article 2 : Organisation du travail à temps partiel

Dès lors qu'il est décidé de les mettre en œuvre, les emplois à temps partiel sont proposés aux salariés soit par unité soit par fonction.

Par ailleurs, tout salarié travaillant à temps plein, quels que soient son statut, son sexe, son métier et sa classification, peut demander à bénéficier d'un emploi à temps partiel.

Article 3 : Les différentes formes d'organisation du travail à temps partiel

Sont considérés comme horaires à temps partiel, les horaires inférieurs à la durée normale du travail dans la Caisse régionale, telle que définie par l'accord sur le temps de travail au Crédit Agricole.

Les horaires de travail peuvent être organisés sur une base :

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

¹ Par Caisse régionale, on entend les caisses régionales et les organismes adhérant à la convention collective nationale.

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 selon les modalités définies ci-après.

Article 4 : Le rôle des instances représentatives du personnel et des organisations syndicales

4.1 L'introduction du travail à temps partiel

Le Comité d'entreprise est consulté lors de l'introduction du travail à temps partiel dans une Caisse régionale ou en cas de modification importante de ses modalités.

Lors de l'introduction d'une variation de la durée du travail sur tout ou partie de l'année, le CHSCT et le Comité d'entreprise sont consultés sur les catégories de salariés concernés, sur les durées minimales de travail, hebdomadaire ou mensuelle et pendant les jours travaillés, ainsi que sur les limites à l'intérieur desquelles la durée du travail peut varier, telles que définies par la Caisse régionale.

Lors de l'introduction du travail intermittent, le CHSCT et le Comité d'entreprise sont consultés sur les emplois permanents susceptibles de comporter une alternance de périodes travaillées et non travaillées et au cas où la nature des activités exercées ne permet pas de fixer avec précision les périodes de travail et la répartition des heures au sein de ces périodes, les adaptations nécessaires et notamment les conditions dans lesquelles le salarié peut refuser les dates et les horaires de travail qui lui sont proposés, tels que définis par la Caisse régionale.

Lors de l'introduction des dispositifs visés aux deux alinéas précédents, un accord collectif complémentaire doit être conclu dans les Caisses régionales pour fixer les modalités prévues au présent article.

Par ailleurs, la mise en place du travail à temps partiel, ainsi que ses modalités d'application, seront examinées dans la Caisse régionale, dans le cadre de la négociation annuelle prévue par l'article L.2242-8 du Code du travail.

4.2 Le bilan annuel sur le travail à temps partiel

Chaque année, un bilan du travail à temps partiel est présenté au comité d'entreprise. Ce bilan porte notamment sur le nombre, le sexe et la qualification des salariés concernés, sur les horaires pratiqués et le nombre d'heures effectuées par les salariés à temps partiel, sur le nombre d'heures complémentaires ainsi que sur le nombre de demandes, le taux de réponses favorables et les raisons qui ont amené à refuser à des salariés à temps plein le bénéfice du temps partiel et à des salariés à temps partiel le bénéfice du temps plein.

A cette occasion, sont soumises à l'avis du comité d'entreprise les perspectives de développement du travail à temps partiel en ce qui concerne, notamment, les catégories de salariés et les types d'emplois pour lesquels des aménagements d'horaires pourront intervenir en priorité.

Article 5 : La création d'emplois à temps partiel

Les emplois à temps partiel créés par la Caisse régionale doivent être offerts, en priorité, aux salariés de la Caisse régionale, selon la procédure prévue à l'article 8 de la Convention collective.

Les candidatures doivent être envoyées dans un délai de 30 jours à compter de la publication de l'offre.

Article 6 : La demande de travail à temps partiel

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 les cas où elle estime la demande compatible avec l'organisation du travail, les responsabilités assurées et les nécessités du service. La réponse doit être communiquée 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 travail à temps partiel est incompatible avec le fonctionnement du service, 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.

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

En l'absence de solution et au plus tard dans un délai de trois mois à compter du refus de la demande, la Direction consulte les délégués du personnel du collège auquel appartient le salarié demandeur.

Article 7 : La durée de l'engagement

Le salarié qui désire travailler à temps partiel a le choix entre deux options :

- 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.
- travail à temps partiel pour une durée indéterminée.

Cette deuxième option peut être exercée à la suite de la première selon les règles prévues à l'article 6 du présent accord.

Les demandes de renouvellement seront effectuées selon les modalités prévues à l'article 6 du présent accord.

Article 8 : L'expiration de la période de travail à temps partiel

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, dans la même localité ou dans une localité proche.

Article 9 : 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 (notamment décès du conjoint, d'un enfant, chômage ou maladie du conjoint, divorce).

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 10 : La priorité d'emploi

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.

Les offres d'emploi à temps plein sont diffusées dans les conditions prévues par l'article 8 de la Convention collective.

Article 11 : Statut des salariés à temps partiel

11-1 Le contrat de travail

Le contrat de travail à temps partiel, ou l'avenant au contrat de travail, précise notamment l'organisation du temps de travail du salarié et les conditions d'une modification éventuelle de la répartition de son temps de travail.

Dans ce cas, le salarié doit être informé 15 jours au moins avant la prise d'effet de cette modification et bénéficier de contreparties adaptées à l'importance du changement.

Cette répartition doit s'inscrire dans le cadre des horaires fixés pour les différentes unités de la Caisse régionale.

Pour les salariés en forfait jours, un avenant à la convention de forfait sera conclu pour une durée déterminée d'un an, renouvelable deux fois. Il déterminera notamment le nombre de jours travaillés, le nombre de jours de repos dans l'année et la rémunération dont le montant sera calculé proportionnellement au nombre de jours travaillés.

11-2 La carrière

Le fait pour un salarié d'accomplir un travail à temps partiel ne doit, en aucun cas, le léser dans le déroulement de sa carrière (prise de responsabilités, rémunération des compétences individuelles, etc....).

Durant sa période d'activité à temps partiel, le salarié bénéficie de l'ensemble des dispositions de la Convention collective comme s'il exerçait une fonction à temps plein.

11-3 La rémunération

La rémunération servie aux salariés travaillant à temps partiel est calculée de la même manière que celle qui est servie aux 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 la prime de mariage, de la prime attribuée pour la médaille d'honneur agricole et 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.

Le temps partiel établi sur une base annuelle donne lieu à une rémunération lissée et versée sur une base mensuelle. En cas de rupture du contrat, une comparaison est effectuée entre le salaire versé et les heures effectivement travaillées ; le cas échéant, il est procédé à une régularisation.

Article 12 : Les congés annuels et congés spéciaux

Les droits aux congés payés annuels sont acquis dans les conditions prévues pour les salariés travaillant à temps plein.

Leur durée est équivalente à celle dont bénéficient les salariés travaillant à temps plein.

De même, la durée des congés spéciaux prévue en jours ouvrés par l'article 20 - I de la Convention collective nationale est adaptée en fonction du temps de travail des salariés à temps partiel.

Ainsi, par exemple, un salarié travaillant sur la base de 4/5^{ème} d'un temps plein répartis sur 4 jours de la semaine, pourra bénéficier dans les conditions de l'article 20 de la Convention collective nationale de 8 jours ouvrés au titre du congé mariage, décomptés sur ses jours travaillés, s'absentant ainsi de la Caisse régionale deux semaines comme un salarié à temps plein.

Article 13 : La maternité et la maladie

Les absences pour maternité, maladie, affection de longue durée se décomptent conformément à la Convention collective.

Les rémunérations maintenues ou réduites suivant la durée de l'absence sont toujours calculées sur la base du salaire que le salarié aurait perçu s'il avait continué à travailler conformément aux dispositions prévues.

Article 14 : La formation professionnelle

Les actions de formation sont ouvertes aux salariés travaillant à temps partiel.

Ils bénéficient du droit à la formation professionnelle conformément aux textes en vigueur, notamment l'accord de branche sur la formation professionnelle dans les Caisses régionales.

Lorsqu'elles se déroulent en dehors des heures de travail des salariés à temps partiel, ces actions donnent lieu à paiement ou récupération.

Article 15 : Les droits collectifs

Pour l'application des dispositions législatives ou réglementaires qui se réfèrent à une condition d'effectif du personnel, les salariés travaillant à temps partiel sont pris

en compte au prorata du rapport entre les horaires inscrits au contrat de travail et la durée légale du travail.

Les salariés à temps partiel sont électeurs et éligibles aux élections professionnelles lorsqu'ils remplissent les conditions d'âge et d'ancienneté. Pour exercer un mandat, ils bénéficient des mêmes crédits d'heures que les représentants du personnel travaillant à temps plein.

Toutefois, le temps de travail mensuel d'un salarié à temps partiel ne peut être diminué de plus du tiers par l'utilisation du crédit d'heures auquel il peut prétendre pour l'exercice de mandats détenus par lui au sein d'une Caisse régionale ou d'un organisme adhérent à la Convention collective. Le solde éventuel de ce crédit d'heures payées peut être utilisé en dehors des heures de travail de l'intéressé.

Les réunions mensuelles des organismes de représentation du personnel, initiées par la Direction, donnent lieu à rémunération lorsqu'elles se déroulent en dehors de l'horaire du salarié travaillant à temps partiel investi d'un mandat.

Cette rémunération se fait sur la base du tarif de l'heure normale correspondant à celle dudit salarié travaillant à temps partiel.

Article 16 : Les frais professionnels

Les primes et indemnités ayant un caractère de remboursement de frais professionnels (primes de transport, de panier, indemnités kilométriques, etc.) sont payées au taux normal.

Article 17 : La couverture sociale et la retraite

La couverture sociale des salariés travaillant à temps partiel est maintenue et assurée par les organismes habituels, selon la réglementation qui leur est propre.

Article 18 : Evolution de la réglementation

Les avantages institués ci-dessus sont à valoir sur tous ceux qui pourraient résulter des textes légaux, réglementaires ou conventionnels à venir.

Article 19 : Modalités d'application et durée de l'accord

Sous réserve des dispositions de la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, les accords conclus dans les Caisses régionales ne pourront déroger aux dispositions du présent accord, sauf dans un sens plus favorable.

Le présent accord est conclu pour une durée de 5 ans, à compter du 1er janvier 2012 jusqu'au 31 décembre 2016, date à laquelle il cesse de plein droit de produire ses effets. Toutefois les parties signataires pourront convenir de la reconduction

expresse de l'accord. A cet effet, elles conviennent de se réunir, au plus tard le 30 septembre 2016 pour décider de cette éventuelle reconduction et de ses modalités.

Si pendant sa durée d'application, des dispositions législatives ou réglementaires venaient modifier le présent dispositif, les parties conviennent de se réunir pour examiner les modalités d'adaptation de l'accord.

Fait à Paris, le 15 septembre 2011

Pour la Fédération Nationale du Crédit Agricole :

Pour les organisations syndicales :

C.F.D.T.....

C.F.T.C-AGRI.....

S.N.E.C.A.- C.G.C.....

U.N.S.A - CA.....

F.O.....

S.N.I.A.C.A.M.....

C.G.T.....

S.U.D - C.A.M.....