

ACCORD SUR LE TEMPS PARTIEL ET SUR LE FORFAIT JOURS REDUIT

Entre les soussignées,

La SOCIETE GENERALE représentée par Monsieur Bernard LE MAU de TALANCE, Directeur des Ressources et Relations Humaines,

d'une part,

Et les Organisations Syndicales représentatives,

C.F.D.T. représentée par

C.F.T.C. représentée par

C.G.T. représentée par

F.O. représentée par

S.N.B. représentée par

d'autre part,

Il est convenu ce qui suit.

Cet accord a été signé par les Organisations Syndicales suivantes :

- **C.F.D.T.**
- **C.F.T.C.**
- **C.G.T.**
- **F.O.**

Fait à PARIS LA DEFENSE, le 2 juin 2004

PREAMBULE

Le travail à temps partiel pour les salariés en régime horaire ou le forfait jours réduit pour les cadres au forfait sont des modes d'organisation reconnus dans l'entreprise.

Ces dispositifs sont volontairement choisis par les salariés et visent à permettre de concilier vie professionnelle et vie personnelle. Ils doivent également prendre en compte les contraintes d'organisation et de fonctionnement dans les services ou dans les guichets.

L'entreprise s'efforcera de rechercher les solutions notamment organisationnelles, permettant de satisfaire le plus grand nombre possible de demandes de passage à temps partiel ou en forfait jours réduit.

Les parties signataires entendent rappeler que le temps partiel et le forfait jours réduit sont accessibles à tout salarié de la Société Générale volontaire quels que soient son emploi, son niveau hiérarchique, son ancienneté.

Le présent accord a pour objet de clarifier les règles qui sont applicables au travail à temps partiel ou au forfait jours réduit tout en réaffirmant le principe d'égalité de traitement entre les salariés à temps partiel, en forfaits jours réduit et les salariés à temps plein notamment en terme d'évolution de carrière à qualification et aptitude équivalentes.

Ne sont pas concernés par le présent accord les salariés formulant une demande de passage à temps partiel ou de convention de forfait jours réduit dans le cadre de congés régis par des dispositions légales et réglementaires (exemples : congé parental d'éducation, congé de solidarité familiale, congé de présence parental ...).

ARTICLE 1 - STATUT DES SALARIES TRAVAILLANT A TEMPS PARTIEL OU EN FORFAIT JOURS REDUIT

1.1 - Gestion des carrières

L'évolution des carrières des salariés à temps partiel ou en forfait jours réduit obéit aux mêmes règles que celles qui s'appliquent à la carrière des salariés travaillant à temps plein.

Les salariés travaillant à temps partiel ou en forfait jours réduit ont en effet les mêmes possibilités de carrière que les salariés travaillant à temps plein à qualification et aptitudes équivalentes.

Les niveaux prévus pour les cas d'affectation à certains postes sont accordés dans les mêmes conditions aux salariés à temps partiel ou en forfait jours réduit.

La situation des salariés à temps partiel ou en forfait jours réduit fait l'objet d'un suivi particulier réalisé à l'occasion de l'examen annuel des situations.

1.2 - Charge de travail, objectifs et appréciation professionnelle

La charge de travail et la définition des objectifs tiennent compte du temps de travail.

L'appréciation professionnelle et l'appréciation des résultats s'effectuent au regard de la charge de travail et des objectifs ainsi adaptés.

1.3 - Mobilité

Lors d'une mobilité géographique ou fonctionnelle, les modalités du temps partiel ou du forfait jours réduit seront maintenues jusqu'à l'expiration de la convention dans tous les cas où elles sont compatibles avec le contenu du nouveau poste et de son environnement.

1.4 - Rémunération annuelle de base

Le pourcentage de la durée de travail comparée à la durée de référence temps plein, défini au paragraphe 2.1.1 (soit 50%, 60%, 70% ou 80%) est nommé coefficient de paiement.

La rémunération annuelle de base est celle dont le salarié bénéficiait à temps plein, ou sur la base de la convention de forfait signée initialement, corrigée du coefficient de paiement.

Lorsque le salarié reprend le travail à temps plein ou sur la base de sa convention de forfait initiale (205 ou 208 jours), le coefficient de paiement redevient 100%.

Lorsqu'un salarié a travaillé pour partie à temps partiel et pour partie à temps plein pendant la période servant de référence au calcul des éléments annexes à la rémunération, ces éléments sont calculés au prorata du temps passé dans l'une ou l'autre de ces situations. Cette règle est également applicable lorsqu'un salarié a travaillé pour partie sous le régime d'une convention de forfait en jours réduit.

1.5 - Heures complémentaires éventuelles pour les salariés soumis au régime horaire

Les salariés ne doivent pas être occupés au-delà de leur temps de travail défini dans leur convention de travail à temps partiel. Toutefois en fonction des besoins des services, il peut leur être demandé de travailler au-delà de leurs horaires dans la limite des heures complémentaires prévues dans leur convention.

Le nombre d'heures complémentaires ainsi effectuées ne peut être supérieur à 10% de la durée prévue par la convention. L'accomplissement d'heures complémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée du travail au niveau de la durée de travail à temps plein.

En application de l'article L.212-4-3 alinéa 4 du Code du travail, le refus d'exécuter des heures complémentaires au-delà de la limite précisée ci-dessus ne constitue pas une faute ni un motif de licenciement. Il en est de même à l'intérieur de cette limite, lorsque le salarié est informé moins de trois jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues.

Les heures complémentaires sont rémunérées au taux horaire normal.

1.6 - Avantages sociaux

1.6.1 - Prévoyance et assurances

Les intéressés bénéficient du régime de prévoyance et des différentes formes d'assurances offertes au personnel travaillant à temps plein de la SOCIETE GENERALE.

1.6.2 - Participation, intéressement

Les intéressés bénéficient dans les mêmes conditions que les salariés travaillant à temps plein de la participation et de l'intéressement proportionnellement aux salaires qu'ils ont perçus pendant la période de référence.

1.6.3 - Société Mutualiste

Le bénéfice de la mutuelle est accordé aux intéressés dans les mêmes conditions que les salariés travaillant à temps plein et aux mêmes tarifs de cotisations.

1.6.4 - Indemnité de garde

Les intéressés bénéficient des indemnités de garde dans les mêmes conditions d'attribution que les salariés à temps plein.

Les salariés à temps partiel peuvent bénéficier d'un complément journalier lorsqu'ils effectuent des heures complémentaires sur des jours habituellement non travaillés.

1.6.5 - Allocations études et vacances

Les intéressés bénéficient, comme les salariés travaillant à temps plein et aux mêmes conditions, des allocations études et vacances.

1.6.6 - Allocation pour enfant handicapé (CAFELB)

Les intéressés peuvent, s'ils remplissent les conditions d'attribution, solliciter cette allocation pour un montant identique à celui alloué aux salariés travaillant à temps plein.

1.6.7 - Aide au logement dans le cadre du 1% logement

Les intéressés peuvent demander à bénéficier de certaines aides au logement dans les mêmes conditions que les salariés travaillant à temps plein.

1.6.8 - Médaille du travail

Les périodes de travail à temps partiel ou en forfait réduit sont validées comme des périodes de travail à temps plein pour le décompte des années de services ainsi que pour le calcul de l'allocation.

1.6.9 - Tickets restaurants et restaurants d'entreprise

Les intéressés ont la possibilité d'accéder aux restaurants d'entreprise et de bénéficier en l'absence de restauration collective de tickets restaurants.

1.6.10 - Remboursement des transports collectifs en région parisienne

Les intéressés bénéficient de la même indemnisation que celle applicable aux salariés travaillant à temps plein.

1.6.11 - Retraite

Les périodes de travail à temps partiel ou en forfait jours réduit comptent :

- Comme des périodes à temps plein pour l'ouverture des droits à la retraite sous réserve de remplir les conditions visées à l'article R.351-9 dernier paragraphe du Code de la Sécurité Sociale.
- Prorata temporis pour la détermination du montant de la pension.

Les points de retraite ARRCO et AGIRC et les droits à retraite supplémentaire (Institution de Prévoyance Valmy) acquis pendant la période à temps partiel ou en forfait jours réduit sont attribués proportionnellement au coefficient de paiement.

1.6.12 - Indemnités de départ à la retraite

Les périodes de travail à temps partiel ou en forfait réduit sont validées comme des périodes de travail à temps plein pour le décompte des années de services.

Lorsque le nombre d'année de travail à temps partiel ou en forfait jours réduit sur l'ensemble de la carrière du salarié est inférieur ou égale à 5 ans, ces années sont neutralisées pour le calcul du montant des indemnités.

En revanche si le nombre d'années à temps partiel ou en forfait jour est supérieur à 5 ans, il est procédé à un abattement sur le montant des indemnités pour la partie supérieure à 5 ans.

Ces dispositions ne concernent pas les temps partiels « Plan 1993 » et « PAE 1994 » pour lesquels aucun abattement n'est pratiqué.

1.6.13 - Possibilité de cotiser à l'assurance vieillesse sur la base d'un salaire temps plein

En application de l'article L.241-3-1 du Code de la Sécurité sociale, en cas d'emploi exercé à temps partiel au sens de l'article L.212-4-2 du Code du travail ou en cas d'emploi dont la rémunération ne peut être déterminée selon un nombre d'heures travaillées, l'assiette des cotisations destinées à financer l'assurance vieillesse peut être maintenue à la hauteur du salaire correspondant à l'activité exercée à temps plein.

Dans ces conditions le salarié pourra s'il le souhaite cotiser sur la base d'un salaire temps plein. Dans ce cas l'entreprise prendra à sa charge la part patronale.

Cette disposition sera applicable dans l'entreprise sous réserve que les décrets d'application à paraître ne remettent pas en cause les conditions générales définies ci-dessus.

Dans le cas contraire, la présente disposition deviendrait caduque dans son ensemble sans pour autant remettre en cause l'équilibre général du présent accord.

Pour les conventions en cours, le choix du salarié se fera dans un délai de 2 mois à compter de l'application de la présente disposition. Pour les futures conventions, le choix du salarié se fera à la signature de la convention et pour toute la durée de celle-ci.

1.7 - Congés annuels et jours de repos complémentaires à la disposition du salarié

1.7.1 - Congés annuels

Les intéressés bénéficient des mêmes droits à congés annuels que les salariés travaillant à temps plein, au prorata du nombre de jours travaillés dans le cycle¹ avec un arrondi à la demi-journée supérieure.

1.7.2 - Jours de fractionnement

Les intéressés bénéficient du même nombre de jour de fractionnement que les salariés travaillant à temps plein ; seules les durées minimales ouvrant droit au fractionnement sont recalculés au prorata du nombre de jours travaillés dans le cycle^{1et2}.

Pour les droits acquis du 1^{er} juin 2002 au 31 mai 2003, il est fait une application rétroactive de la mesure ci-dessus dans tous les cas où elle est justifiée. S' il y a octroi d'un congé supplémentaire, il sera à prendre avant le 31 décembre 2005.

¹ La durée du cycle peut être la semaine (soit 5 jours ouvrés), la quinzaine (soit 10 jours ouvrés) ou le mois (soit 4 semaines ou 20 jours ouvrés).

² Exemple pour un salarié à 60% sur trois jours

- les 5 jours ouvrés au moins à prendre du 1er janvier au 30 avril sont proratés de la manière suivante :
 $5 \times \frac{3}{5} = 3$ jours ouvrés au moins à prendre du 1er janvier au 30 avril
- les 15 jours ouvrés au moins à prendre du 1^{er} mai au 31 octobre sont proratés de la manière suivante :
 $15 \times \frac{3}{5} = 9$ jours ouvrés au moins à prendre du 1er mai au 31 octobre

1.7.3 - Jours de repos complémentaires à la disposition du salarié

Les jours de repos complémentaires à disposition du salarié sont calculés au prorata du nombre de jours travaillés dans le cycle¹ ou dans l'année pour les cadres au forfait jours réduit. Le résultat est arrondi à la demi-journée supérieure.

1.8 - Absences pour événements familiaux et pour maladie d'un membre de la famille du salarié

Les intéressés bénéficient des mêmes droits à absence que les salariés travaillant à temps plein.

Ces jours de congés ou d'absence doivent être pris à l'occasion de l'événement déclencheur ou dans un délai maximum de 5 jours ouvrés avant ou après cet événement. Ils ne peuvent être réservés pour être pris ultérieurement. Ces jours de congés ou d'absences ne sont pas fractionnables.

1.9 - Absences pour maladie et maternité

Les durées d'indemnisation à plein et à demi-salaire des absences pour maladie et maternité sont les mêmes que celles des salariés travaillant à temps plein, étant précisé que le plein et le demi-salaire s'entendent après application du coefficient de paiement.

1.10 - Horaires individualisés fixes ou variables

Les salariés travaillant en horaire individualisé fixe ou variable peuvent demander à bénéficier du régime du temps partiel ou du forfait jours réduits. Les conditions particulières sont alors fixées dans leur convention de travail.

1.11 - Formation

Les intéressés ont les mêmes possibilités d'accès à la formation professionnelle que les salariés travaillant à temps plein.

Pour les stages de formation à temps plein d'une durée égale ou supérieure à 1 mois, il y a suspension du régime de travail à temps partiel ou de la convention de forfait réduit et retour du salarié à temps plein ou à sa convention de forfait initiale durant le temps nécessaire. L'accord du salarié est recueilli sous la forme d'un avenant de durée limitée à la convention de travail à temps partiel ou de forfait jours réduit.

Pour les stages de formation à temps plein d'une durée inférieure à 1 mois, les heures effectuées en dehors des horaires de travail définis dans la convention sont rémunérées au titre des heures complémentaires ou il est procédé à une modification temporaire de la formule de travail à temps partiel en accord avec le salarié.

1.12 - Exercice de mandat syndical et/ou de représentant élu

La possibilité d'exercer des fonctions syndicales et/ou de représentation du personnel au sein de l'entreprise est ouverte aux salariés à temps partiel ou en forfait jours réduit comme aux salariés à temps plein ou en forfait jours et cela conformément aux dispositions en vigueur.

¹ La durée du cycle peut être la semaine (soit 5 jours ouvrés), la quinzaine (soit 10 jours ouvrés) ou le mois (soit 4 semaines ou 20 jours ouvrés).

1.13 - Exercice d'une autre activité professionnelle

Dans l'hypothèse où le salarié souhaite exercer une autre activité professionnelle (salariée ou non), il devra en informer son employeur afin notamment qu'il soit tenu compte des incidences de l'exercice de l'activité externe sur le calcul des cotisations sociales. Il s'engage en outre à ne pas pratiquer des actes qui pourraient porter préjudice à la SOCIETE GENERALE et à respecter les dispositions des articles 16 et 17 du Décret n° 84-708 du 1^{er} juillet 1984 d'application de la loi bancaire.

1.14 - Services et produits bancaires

La tarification des services et produits bancaires est la même pour les salariés à temps partiel ou en forfait jours réduit que pour les salariés à temps plein.

ARTICLE 2 - MISE EN PLACE DE LA CONVENTION DE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL OU DE LA CONVENTION DE FORFAIT EN JOURS REDUIT

La mise en place de ces conventions résulte d'un accord entre le salarié et sa hiérarchie concrétisé :

- par la signature d'une convention de travail à temps partiel pour les salariés en régime horaire,
- par la signature d'une convention de forfait en jours réduit pour les cadres au forfait.

2.1 - Les possibilités de travail à temps partiel pour les salariés en régime horaire et de forfait en jours réduit pour les cadres au forfait

2.1.1 - Le travail à temps partiel

Le travail à temps partiel doit revêtir les durées de temps de travail de 50 %, 60 %, 70% et 80 % de la durée de référence hebdomadaire ou mensuelle à temps plein.

La durée de référence est celle pratiquée par les salariés à temps plein travaillant dans les services ou dans les guichets concernés.

Les formules de temps partiel, sauf exception, sont les suivantes :

- 5 demi-journées avec une durée de travail égale à 50 %,
- 2,5 jours par semaine avec une durée de travail égale à 50 %,
- semaines alternées 2 jours / 3jours avec une durée de travail égale à 50 %,
- quinzaines alternées avec une durée de travail égale à 50% (travail une semaine sur deux),
- 5 jours allégés avec une durée de travail égale à 60%, 70 % ou 80 %,
- 3 jours par semaine avec une durée de travail égale à 60 %,
- 4 jours par semaine avec une durée de travail égale à 80 %,
- 3 jours et 2 demi-journées avec une durée de travail égale à 80 %.

2.1.2 - Le forfait en jours réduit

Les cadres au forfait en jours réduit bénéficient des formules suivantes :

- 5 demi-journées pour un 50 %,
- 2,5 jours par semaine pour un 50 %,
- semaines alternées 2 jours / 3jours pour un 50 %,
- quinzaines alternées pour un 50% (travail une semaine sur deux),
- 3 jours par semaine pour un 60 %,
- 4 jours par semaine pour un 80 %,
- 3 jours et 2 demi-journées pour un 80 %.

2.2 - La procédure d'accès au travail à temps partiel ou au forfait en jours réduit

La demande est examinée par la hiérarchie en priorité sur le poste occupé par le salarié. En cas d'impossibilité de donner une suite favorable à cette demande sur ce poste, il pourra être fait au salarié une proposition de passage à temps partiel ou en forfait jours réduit sur un autre poste dans le même type d'emploi ou dans un emploi similaire en priorité dans son unité de travail.

2.2.1 - Accès au travail à temps partiel

a) Mise en place

La demande écrite de travail à temps partiel doit être adressée par le salarié en double exemplaire contre récépissé à son Responsable Hiérarchique, quatre mois avant la date de mise en place souhaitée.

La demande doit préciser la durée du travail, l'organisation et la date de mise en place souhaitées.

La SOCIETE GENERALE est tenue de répondre au salarié dans un délai de trois mois à compter de la réception de la demande.

En cas de refus de la demande du salarié, la SOCIETE GENERALE exposera par lettre remise au salarié contre récépissé, ou à défaut par lettre recommandée avec accusé de réception, les raisons qui la conduisent à ne pas donner suite à la demande.

Lorsque la demande fait immédiatement suite à une précédente convention de travail à temps partiel, les délais ci-dessus sont ramenés respectivement à trois et deux mois.

En application de l'article L.212-4-9 du Code du travail, il est communiqué chaque année aux comités d'établissement un bilan annuel du travail à temps partiel. Au cours de la réunion où est discuté ce bilan le chef d'entreprise explique les raisons qui l'ont amenés à refuser à des salariés à temps complet de passer à temps partiel.

b) Convention

La convention de travail à temps partiel peut être d'une durée allant de un à cinq ans par multiple de un.

Sauf application des dispositions de l'article 2.4.1, les conventions en cours au jour de la signature du présent accord restent valables jusqu'à leur terme.

Si la demande initiale est d'une durée d'un an, la convention est renouvelable pour une durée d'un an par tacite reconduction et dans la limite de cinq ans.

Avant chaque échéance annuelle, le salarié a la possibilité sous réserve de respecter un préavis de trois mois calendaires de mettre fin à la convention en cours. De son côté l'employeur pourra s'opposer à cette tacite reconduction en cas de nécessités de service. Il devra dans ce cas respecter un délai de prévenance de trois mois calendaires pour notifier sa décision au salarié.

A l'issue de la période de cinq ans une nouvelle demande devra être formulée par le salarié qui souhaite prolonger son activité à temps partiel.

2.2.2 - Accès au forfait en jours réduit

a) Mise en place

La demande écrite du salarié doit être adressée par le salarié en double exemplaire contre récépissé à son Responsable Hiérarchique, quatre mois avant la date de mise en place souhaitée.

La SOCIETE GENERALE est tenue de répondre, par écrit, au salarié dans un délai de trois mois à compter de la réception de la demande.

En cas de nouvelle demande faisant suite à la précédente et pour la même durée, les délais ci-dessus sont ramenés respectivement à 3 mois et 2 mois.

b) Convention

La durée de la convention de forfait en jours réduit est d'une durée d'un an. Une nouvelle demande pourra être formulée pour l'année suivante.

En cas de refus de la demande du salarié, la SOCIETE GENERALE exposera par lettre remise au salarié contre récépissé, ou à défaut par lettre recommandée avec accusé de réception, les raisons qui la conduisent à ne pas donner suite à la demande.

2.3 - Changement de la répartition des horaires de travail

En cas de modification des horaires collectifs, la SOCIETE GENERALE pourra modifier le régime de travail à temps partiel, après avoir recherché toute solution permettant d'éviter cette modification. Celle-ci ne pourra faire varier la répartition quotidienne de plus d'une heure et devra être notifiée au salarié au moins 7 jours avant sa prise d'effet.

2.4 - La fin de la convention de travail à temps partiel ou de la convention de forfait en jours réduit

2.4.1 - Interruption anticipée

Pendant la durée de la convention de travail à temps partiel ou de la convention de forfait en jours réduit, et par dérogation à la règle de fixation préalable de la durée de la période de travail à temps partiel, un salarié pourra obtenir, à sa demande, sa réintégration dans un poste à temps plein ou sur la base de la convention de forfait initiale, dans un délai maximum de deux mois, en cas de mise au chômage, de décès ou d'invalidité absolue et définitive de son conjoint ou concubin, situation de surendettement et divorce.

Le salarié dispose alors d'une priorité pour l'attribution d'un poste à temps plein correspondant à sa qualification dans son unité de travail.

En cas d'autres contraintes familiales ou d'évènements entraînant une baisse sensible des ressources du foyer, des solutions de retour à temps plein ou sur la base de la convention de forfait initiale seront recherchées.

2.4.2 - Retour à temps plein

A l'échéance de la convention de travail à temps partiel ou de la convention de forfait en jours réduit et en l'absence de signature d'une nouvelle convention ou en cas de non-renouvellement tacite dans les conditions prévues à l'article 2.2.1 b), le salarié reprend automatiquement un travail à temps plein ou sur la base de la convention de forfait signée à l'origine (208 ou 205 jours). Il dispose alors d'une priorité pour l'attribution d'un poste à temps plein correspondant à sa qualification dans son unité de travail.

ARTICLE 3 - REVISION /DENONCIATION

En cas de modification des dispositions légales ou réglementaires, les parties signataires conviennent de se rencontrer pour analyser les conséquences de ces modifications sur l'économie générale du présent accord et en envisager les adaptations nécessaires.

Le présent accord peut être révisé ou dénoncé à tout moment par l'une des parties signataires, dans le cadre des dispositions prévues aux articles L.132-7 et L.132-8 du Code du Travail moyennant un préavis de trois mois.

La dénonciation peut être totale ou partielle ; elle ne concernerait dans ce dernier cas que l'article 1.6 du présent accord.

ARTICLE 4 - ENTREE EN VIGUEUR

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur dès la signature du présent accord, à l'exception de l'article 1.6.13 qui ne sera applicable qu'à l'issue de la parution des décrets d'application et sous réserve qu'ils ne remettent pas en cause les conditions générales de la disposition prévue.

Il se substitue de plein droit aux dispositions de l'annexe 4 de l'accord d'aménagement et de réduction du temps de travail signé le 12 octobre 2000.