

**Accord collectif GCE Technologies sur le temps partiel.**

*J*

*RNF*

*HR*

*des*

*JD*

Entre les soussignés :

Jean-Claude SAILLET, Directeur des Ressources Humaines du GIE GCE Technologies,

Donato PASCALE, Délégué Syndical Central CFDT du GIE GCE Technologies,

Stéphane PAQUET, Délégué Syndical Central CFTC du GIE GCE Technologies,

Rose-Noëlle GUILLARD, Déléguée Syndicale Centrale CGC du GIE GCE Technologies,

Gérard SERVERA, Délégué Syndical Central CGT du GIE GCE Technologies,

Patrice BUET, Délégué Syndical Central FO du GIE GCE Technologies,

Marc FERNANDEZ, Délégué Syndical Central SU du GIE GCE Technologies,

Jean DELGADO, Délégué Syndical Central SUD du GIE GCE Technologies,

Il a été convenu ce qui suit :

**Préambule :**

Afin de concilier :

- les aspirations individuelles des salariés dans leur vie professionnelle, familiale, sociales,
- et les besoins d'efficacité de l'entreprise,

GCE Technologies met en place des dispositifs de travail à temps partiel permettant par là même de prolonger les dispositifs des ex-communautés informatiques.

Les modalités de travail à temps partiel prévues dans des contrats de travail et avenants antérieurs à l'entrée en vigueur du présent accord perdurent en l'état.

Il peut être dérogé à ce principe après accord exprès du salarié de se conformer au présent texte et mise en place d'un nouvel avenant.

**Article 1 : Définition**

Est considéré comme salarié à temps partiel, tout salarié dont la durée normale de travail, calculée sur une base hebdomadaire, est inférieure à celle d'un travailleur à temps plein.

JN

gf

RNG

HF

PP

df

Le travail à temps partiel est basé sur le volontariat.

Les postes à temps partiel sont subordonnés à l'organisation d'ensemble de l'entreprise et au bon fonctionnement des services.

Cependant, le présent accord ne s'applique que partiellement aux salariés dont la durée de travail se trouve réduite de plein droit du fait de dispositions spécifiques prévues par le Code du travail (notamment : congé parental d'éducation ; préretraite progressive ; temps partiel à la suite de la maladie ; accident ou handicap grave d'un conjoint (époux, concubin ou pacsé), d'un ascendant ou d'un enfant).

### **Article 2 : Reprise de l'existant**

Chaque salarié titulaire, à la date d'entrée en vigueur du présent accord, d'un contrat de travail à temps partiel se verra proposer les choix suivants :

- réduire ou augmenter son temps de travail proportionnellement au nouvel horaire accordé à l'ensemble des salariés à temps plein pour rejoindre l'une des organisations du travail à temps partiel prévues à l'article 4 du présent accord.
- opter pour un retour à temps plein avec ajustement proportionnel de sa rémunération.
- conserver son temps de travail et les modalités prévues dans son contrat de travail.

### **Article 3 : Modalités pratiques**

Chaque personne souhaitant modifier la durée de son travail pour passer à temps partiel doit déposer une demande écrite par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en main propre à la DRH. Une copie de cette demande est remise au responsable hiérarchique.

Cette lettre précisera :

- La date d'effet souhaitée
- Le type d'avenant contractuel souhaité : durée déterminée (6 mois ; 12 mois ; 24 mois) ou indéterminée
- La formule de temps partiel retenue : nb de ½ journées de réduction par semaine et répartition sur la semaine (voire sur deux semaines)
- La volonté de convertir ou non tous les JRTT (ou JDR) afin d'obtenir un niveau de rémunération supérieur à celui correspondant au taux d'occupation choisi.
- Le souhait ou non de cotiser pour la retraite vieillesse sur le salaire de base temps plein selon les mêmes modalités qu'un salarié à temps plein.

La Direction des Ressources Humaines apporte une réponse dans un délai de deux mois à compter de la réception de la demande.

En dessous de 10% de l'effectif de la Direction Opérationnelle travaillant déjà à temps partiel, la demande est acceptée.

L'entrée dans un poste à temps partiel induit obligatoirement la rédaction d'un avenant au contrat de travail. L'avenant est rédigé, après accord des 2 parties, pour une durée déterminée ou pour une durée indéterminée.

En cas de refus, la lettre exposera les motifs justifiant la décision.

Toute prolongation ou modification doit faire l'objet d'une nouvelle demande dans les conditions décrites ci-dessus.

Les salariés à temps partiels bénéficient d'une garantie de retour à temps plein selon les modalités suivantes :

- En cas de circonstances exceptionnelles listées ci-dessous

Le salarié pourra demander la révision de plein droit de l'avenant de temps partiel pour revenir à temps plein dans le mois, suivant la survenance d'une des circonstances suivantes pour le salarié :

- Longue maladie, invalidité, décès du conjoint (époux, concubin, pacsé)
- Divorce, séparation ou dissolution d'un PACS
- Perte d'emploi du conjoint (époux, concubin, pacsé)
- Situation de surendettement déclarée officiellement

La situation du salarié sera alors révisée dans un délai d'un mois maximum à compter de la réception de la demande de retour à temps plein, effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en main propre à la DRH complétée par l'ensemble des pièces justificatives nécessaires.

- Autres circonstances

Le salarié ayant émis, par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en main propre à la DRH, le souhait d'un retour à temps plein pour une raison autre que celles prévues ci-dessus se verra proposer, dans les 3 mois suivants un emploi à temps plein.

Dans tous les cas et dans la limite des possibilités offertes par l'organisation, le retour à plein temps dans son emploi au sein du même service sera privilégié, à défaut un emploi de niveau équivalent sur son site.

Pour les salariés à 80% ou plus, le retour à temps plein s'effectue sans mobilité fonctionnelle.

**Article 4 : Organisation du temps partiel**

Le travail à temps partiel s'effectuera par réduction du nombre de jours ou de demi-journées de travail de la semaine, avec une réduction hebdomadaire maximale de 2,5 jours.

Les modalités d'aménagement des demi-journées ou journées de travail seront négociées en respectant l'organisation d'ensemble et le bon fonctionnement du service.

Les salariés à temps partiel bénéficient pleinement du système de gestion et de décompte du temps de travail prévu par l'accord GCE Technologies sur le temps de travail et permettant la souplesse de gestion de ce temps et la récupération.

**Article 5 : Rémunération**

Tous les éléments de rémunération, sauf dispositions contraires, sont proratisés selon la durée du travail.

**Article 6 : Congés payés**

Conformément à la législation, les droits à congés payés sont identiques à ceux des salariés à temps plein, et pour la même période d'acquisition des droits. La pondération s'effectue lors de la prise de ces jours, le décompte se faisant selon les jours habituellement travaillés par le salarié.

Les salariés à temps partiel bénéficient de 9 jours fériés par année civile [11 jours pour la Région Alsace Moselle et pour les salariés de Bagnolet à 35h]. Les jours fériés tombant un jour habituellement non travaillé sont compensés par l'octroi de jours flottants à concurrence des 9 jours par an [11 jours pour la Région Alsace Moselle et pour les salariés de Bagnolet à 35h]. Ces jours flottants ne sont pas proratisés.

**Article 7 : Jours RTT**

Deux régimes sont possibles concernant les JRTT ou jour de repos pour les cadres au forfait jour :

- Soit le nombre de jours RTT ou de JDR est proratisé en fonction de la durée du travail, avec arrondi à la demi-journée supérieure,
- Soit le salarié renonce à ses JRTT ou de JDR qui sont convertis afin d'obtenir un niveau de rémunération supérieur à celui correspondant au taux d'occupation choisi. Dans ce cas la formule permettant le calcul de la rémunération est la suivante :

- Nombre d'heures hebdomadaires (soit 38,5 h) x taux TP / 35 heures, arrondi au centième supérieur
  - Exemple :
    - 4 jours / semaine, soit  $7,7 \times 4 = 30,8$  heures → taux 0,8
    - Rémunération :  $(38,5 \times 0,8) / 35 = 0,88$  à appliquer sur le salaire temps plein
- Néanmoins, pour les contrats existants poursuivis, le maintien du salaire est garanti.

### **Article 8 : Heures complémentaires**

Les personnes à temps partiel pourront être appelées à réaliser des heures complémentaires dans la limite du 1/10e au plus de la durée du temps partiel.

Celles-ci ne pourront excéder la durée hebdomadaire du travail de l'entreprise.

Par ailleurs, pour faire face notamment à des situations particulières d'absences dans le service ou de surcroît exceptionnel de travail, il pourra être demandé au salarié à temps partiel un aménagement de la répartition dans la semaine des jours travaillés et, de la même manière, un salarié pourra demander, pour raison personnelle, un aménagement ponctuel de son rythme de travail. L'accord des deux parties est nécessaire pour procéder à ces aménagements. Ces jours ainsi modifiés seront gérés dans un compteur spécial.

En cas d'intervention telle que prévue dans l'accord sur les astreintes heures supplémentaires. et interventions, les salariés à temps partiel bénéficieront du même système de compensation que les salariés à temps plein et ce dès la première heure.

Si le compteur de temps des salariés à temps partiel en fin de mois se situe au-delà de 20 heures, comme pour les salariés à temps plein, après validation par le manager, tout ou partie de ces heures excédentaires seront considérées comme des heures complémentaires et seront majorées au taux des heures supplémentaires puis récupérées ou payées. Le solde en début de mois suivant sera ainsi positionné à + 20 heures.

### **Article 9 : Déplacements professionnels**

Conformément à l'accord collectif GCE Technologies sur les déplacements professionnels du 26 mars 2009 « Pour les salariés à temps partiel, un temps de récupération sera accordé en plus de l'indemnité prévue [par l'accord sur les déplacements professionnels] il sera égal à la différence entre la durée de la journée de travail à temps complet et la durée de sa journée théorique de travail à temps partiel.

Si la journée ne devait pas être travaillée, elle est récupérée en totalité. »

**Article 10 : Ancienneté**

Les jours d'ancienneté ne sont pas proratisés.

**Article 11 : Formation**

Les salariés travaillant à temps partiel bénéficient des dispositions concernant la formation professionnelle, au même titre que les salariés à temps plein. Cette formation est assurée prioritairement pendant le temps de travail. Toutefois, si la formation a lieu en dehors de l'horaire habituel de travail, les salariés à temps partiel bénéficieront des récupérations correspondantes.

**Article 12 : Information du Comité d'Entreprise**

Un bilan du travail à temps partiel réalisé dans l'Entreprise sera communiqué une fois par an au Comité d'Entreprise, conformément aux articles L. 3123-3 et R. 3123-2 du Code du travail.

**Article 13 : Substitution des usages et accords collectifs**

Les accords collectifs, usages, pratiques et particularismes locaux entrant dans le champ d'application du présent accord et existant dans les anciens GIE GIRCE Ingénierie, CNETI, Arpège et SEDI-RSI sont substitués et cessent tout effet à sa date d'entrée en vigueur.

**Article 14 : Durée et entrée en vigueur**

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2010.

**Article 15 : Dépôt**

Conformément à l'article L 2231-6 du Code du Travail, le présent accord sera déposé à la Direction Départementale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle ainsi qu'au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes du lieu de sa signature.

Fait à Paris, le 18 décembre 2009.



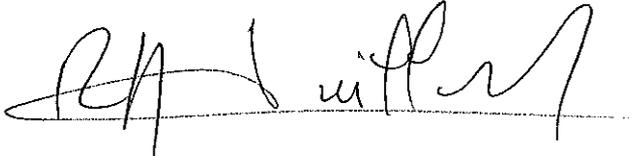
Jean-Claude SAILLET, Directeur des Ressources Humaines du GIE GCE Technologies,

*Po F. Poupais*

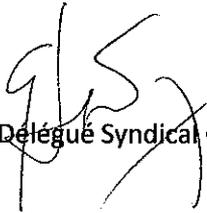


Donato PASCALE, Délégué Syndical Central CFDT du GIE GCE Technologies,

Stéphane PAQUET, Délégué Syndical Central CFTC du GIE GCE Technologies,



Rose-Noëlle GUILLARD, Déléguée Syndicale Centrale CGC du GIE GCE Technologies,

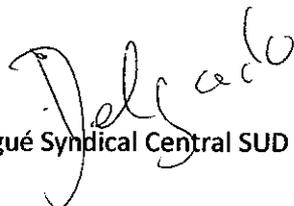


Gérard SERVERA, Délégué Syndical Central CGT du GIE GCE Technologies,

Patrice BUET, Délégué Syndical Central FO du GIE GCE Technologies,



Marc FERNANDEZ, Délégué Syndical Central SU du GIE GCE Technologies,



Jean DELGADO, Délégué Syndical Central SUD du GIE GCE Technologies.