

**ACCORD SUR LE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL ET
 EN FORFAIT ANNUEL EN JOURS RÉDUIT
 AU SEIN DE BPCE-IT**

SOMMAIRE

PRÉAMBULE	2
TITRE 1 : RÈGLES APPLICABLES AUX SALARIÉS DONT LA DURÉE DE TRAVAIL EST DÉTERMINÉE EN HEURES – TEMPS PARTIEL	4
ARTICLE 1.1 : DÉFINITION	4
ARTICLE 1.2 : BÉNÉFICIAIRES	4
ARTICLE 1.3 : SITUATIONS ANTÉRIEURES À L'ENTRÉE EN VIGUEUR DE L'ACCORD	4
ARTICLE 1.4 : DEMANDE DE PASSAGE À TEMPS PARTIEL – MODALITÉS PRATIQUES	5
ARTICLE 1.5 : ORGANISATION DU TEMPS PARTIEL : RÉGIME ET RÉPARTITION DES HORAIRES	6
ARTICLE 1.6 : HEURES COMPLÉMENTAIRES	7
ARTICLE 1.7 : FORMATIONS ET RÉUNIONS EXCEPTIONNELLES À L'INITIATIVE DE L'EMPLOYEUR ...	7
ARTICLE 1.8 : RÉMUNERATION	7
ARTICLE 1.9 : DEMANDE DE RETOUR À TAUX PLEIN – MODALITÉS PRATIQUES	8
ARTICLE 1.10 : HORAIRES VARIABLES	9
ARTICLE 1.11 : CONGÉS ANNUELS	9
ARTICLE 1.12 : JOURS DE RTT	9
TITRE 2 : ORGANISATION DU TRAVAIL POUR LES FORFAITS ANNUELS EN JOURS RÉDUIT	10
ARTICLE 2.1 : DÉFINITION DU FORFAIT EN JOURS RÉDUIT	10
ARTICLE 2.2 : RÈGLES APPLICABLES AU FORFAIT EN JOURS RÉDUIT	10
ARTICLE 2.3 : SITUATIONS ANTÉRIEURES À L'ENTRÉE EN VIGUEUR DE L'ACCORD	11
2.3.1. Principe	11
2.3.2. Situations particulières.....	11
TITRE 3 : DISPOSITIONS GÉNÉRALES	13
ARTICLE 3.1 : INFORMATION DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE	13
ARTICLE 3.2 : SUBSTITUTION DES USAGES ET ACCORDS COLLECTIFS	13
ARTICLE 3.3 : DURÉE DE L'ACCORD, RÉVISION ET DÉNONCIATION	13
3.3.1. Durée.....	13
3.3.2. Révision.....	13
3.3.3. Dénonciation.....	14
ARTICLE 3.4 : DÉPÔT ET PUBLICITÉ	14
TITRE 4 : SIGNATURES	15



Entre l'entreprise **BPCE Infogérance et Technologies**, Groupement d'Intérêt Economique dont le siège social est situé au 110 avenue de France, 75013 Paris, représentée par Monsieur Laurent MAGNE, en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines,

Et

Les **organisations syndicales représentatives** signataires de l'accord du 16 décembre 2016 sur le travail à temps partiel et le forfait annuel en jours réduit en vigueur au sein de BPCE Infogérance et Technologies présentement révisé :

- CFDT ;
- UNSA ;
- *SUD-Solidaires* ;

PRÉAMBULE

Souhaitant permettre la conciliation entre les aspirations individuelles des salariés dans leur vie professionnelle, mais également familiale et sociale, avec les besoins d'efficacité de l'entreprise, BPCE Infogérance et Technologies met en place des dispositifs de travail à temps partiel ou à temps réduit.

Le présent accord est conclu dans le cadre des articles L.3123-1 et suivants du code du travail. Il a pour objectif de définir les possibilités et conditions de recours au temps partiel au sein de BPCE Infogérance et Technologies, en vue de répondre aux demandes en la matière. Dans un souci de favoriser la qualité de vie au travail de ses salariés, le principe de recours au temps partiel au sein de BPCE Infogérance et Technologies repose sur le volontariat.

Le présent accord s'inscrit également dans la continuité de l'accord collectif relatif à l'aménagement du temps de travail au sein de BPCE Infogérance et Technologies conclu le 13 juillet 2023 et dont la date d'effet est fixée au 1^{ier} janvier 2024.



DS
LM



DS
VE



DS
IB



DS
GG



Par conséquent, le présent accord révisé et se substitue intégralement à l'accord sur le travail à temps partiel et le forfait en jours réduit du 16 décembre 2016 à durée indéterminée.

Le présent accord se substitue également intégralement :

- à l'application de l'article 3.2.1 de l'accord anticipé d'adaptation Bpce Infogérance et Technologies / Natixis SA du 21 décembre 2020 instaurant le maintien temporaire des accords relatifs au temps de travail en vigueur au sein de Natixis SA pour les salariés concernés par le transfert de leur contrat de travail (accords listés au sein de l'article 3.2.1 et repris intégralement en Annexe I dudit accord anticipé d'adaptation).
- à l'application de l'article 3.2.1 de l'accord anticipé d'adaptation Bpce Infogérance et Technologies / Bpce SA du 15 février 2023 instaurant le maintien temporaire des accords relatifs au temps de travail en vigueur au sein de Bpce SA pour les salariés concernés par le transfert de leur contrat de travail (accords listés et repris intégralement en Annexe 4 dudit accord anticipé d'adaptation).

Ainsi, le présent accord a pour objet de définir les possibilités et conditions de recours au temps partiel et au forfait annuel en jours réduit sur l'année applicables à l'ensemble des salariés de Bpce-IT.

Dans le présent accord, les termes employés pour désigner des personnes sont pris au sens générique, ils ont à la fois valeur d'un féminin et d'un masculin.

DS
A blue checkmark icon above the initials "UM" in a handwritten style.

DS
A blue checkmark icon above the initials "VE" in a handwritten style.

DS
A blue checkmark icon above the initials "IB" in a handwritten style.

DS
A blue checkmark icon above the initials "GG" in a handwritten style.

TITRE 1 : RÈGLES APPLICABLES AUX SALARIÉS DONT LA DURÉE DE TRAVAIL EST DÉTERMINÉE EN HEURES – TEMPS PARTIEL

ARTICLE 1.1 : DÉFINITION

Sont considérés comme travaillant à temps partiel, les salariés dont la durée hebdomadaire de travail est inférieure à la durée hebdomadaire de référence applicable dans l'entreprise.

ARTICLE 1.2 : BÉNÉFICIAIRES

Le travail à temps partiel est basé sur le volontariat.

Les salariés susceptibles de bénéficier du temps partiel sont les salariés dont le temps de travail est décompté en heures.

Les salariés ayant la qualité de cadres autonomes dont le temps de travail est déterminé selon une convention de forfait annuel en jours bénéficient quant à eux des dispositions du Titre 2 du présent accord relatif au forfait annuel en jours réduit.

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.

La Direction portera une attention particulière aux demandes de passage à temps partiel des salariés dont la motivation relève d'une situation familiale ou personnelle difficile à la suite d'un accident de la vie ou ayant à charge un enfant en bas âge.

ARTICLE 1.3 : SITUATIONS ANTÉRIEURES À L'ENTRÉE EN VIGUEUR DE L'ACCORD

Les modalités d'organisation du 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 par la conclusion d'un nouvel avenant.

- Pour les salariés « ex Natixis SA »

Ces salariés sont ceux dont le transfert de leur contrat de travail a été encadré par l'accord d'adaptation Natixis SA / BPCE-IT du 21 décembre 2020 dont la durée annuelle de travail à temps partiel était déterminée par rapport à la durée de travail en heures sur l'année de référence telle qu'en vigueur au sein de Natixis SA.

DS


DS


DS


DS




Ces salariés verront leur durée annuelle de travail à temps partiel être automatiquement mise en conformité à la nouvelle durée annuelle de travail de référence en vigueur au sein de BPCE-IT à compter du 1^{er} janvier 2024. Ce changement automatique sera rappelé par un courriel adressé à l'adresse électronique professionnelle de chaque salarié concerné.

Cette seule mise en conformité de la durée de travail à temps partiel par rapport à la durée annuelle de travail de référence en vigueur au sein de BPCE-IT à compter du 1^{er} janvier 2024 sera sans incidence ni sur le taux d'activité, ni sur les modalités de répartition de la durée hebdomadaire de travail du salarié ni sur la rémunération brute annuelle de base perçue par le salarié.

ARTICLE 1.4 : DEMANDE DE PASSAGE À TEMPS PARTIEL – MODALITÉS PRATIQUES

Chaque personne souhaitant modifier la durée de son travail pour passer à temps partiel doit déposer une demande écrite de préférence par courriel, ou par lettre recommandée avec avis de réception à l'attention de sa Responsable des Ressources Humaines, au plus tard 3 mois avant la date souhaitée, étant précisé que le responsable hiérarchique doit être mis en copie de cette demande.

La demande de passage à temps partiel faite par le salarié doit préciser :

- La durée du travail hebdomadaire souhaitée.
- La répartition souhaitée sur la semaine ou sur la quinzaine.
- La durée de l'avenant souhaitée : durée déterminée (12 ou 24 mois) ou durée indéterminée.
- La date d'effet étant précisé que celle-ci sera fixée au 1^{er} du mois (sauf exceptions liées à des situations nécessitant un début à une date antérieure).

Lorsque la demande de passage à temps partiel s'inscrit dans le cadre des dispositions relatives au congé parental d'éducation ou de tout autre dispositif conventionnel qui le prévoirait, le salarié doit préciser son souhait ou non de cotiser sur sa rémunération de base temps plein pour l'assurance Retraite (régime de base de la sécurité sociale) et pour les régimes de retraite complémentaire (ARRCO/AGIRC) et de retraite supplémentaire. Le supplément d'assiette de cotisations sera pris en charge par le salarié pour la part salariale au taux en vigueur pour les salariés à temps plein. Dans le cadre des mesures destinées à favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'employeur prendra à sa charge la part patronale résultant du supplément d'assiette.

La Direction des Ressources Humaines apportera une réponse à la demande de passage à temps partiel dans un délai de deux mois à compter de la réception de la demande, après consultation du responsable hiérarchique. En cas de refus, une réponse écrite motivée sera adressée au collaborateur par la Direction des Ressources Humaines.

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



ARTICLE 1.5 : ORGANISATION DU TEMPS PARTIEL : RÉGIME ET RÉPARTITION DES HORAIRES

Tout salarié travaillant à temps partiel s'engage à n'occuper aucune autre activité dans des établissements informatiques bancaires ou assimilés qui seraient de nature à nuire aux intérêts de BPCE Infogérance et Technologies.

Tout salarié travaillant à temps partiel qui envisage d'occuper un autre emploi concomitamment à son emploi au sein de BPCE Infogérance et Technologies s'engage à l'indiquer préalablement à la Direction des Ressources Humaines en indiquant les horaires de ce nouvel emploi ainsi que la durée du contrat de travail.

Afin de concilier le fonctionnement du service et les intérêts du salarié, les modalités de temps partiel au sein de BPCE-IT sont les suivantes :

- **Régime à 90% du temps plein** : 2 options :
 - répartition sur 1 semaine : 4,5 jours travaillés par semaine
 - répartition sur 2 semaines : 5 jours travaillés la 1^{ère} semaine et 4 jours travaillés la 2^{ème} semaine.
- **Régime à 80% du temps plein** : 2 options :
 - répartition sur 1 semaine : 4 jours travaillés par semaine avec 1 jour d'absence par semaine,
 - répartition sur 1 semaine : 4 jours travaillés par semaine avec deux demi-journées d'absence par semaine.
- **Régime à 70% du temps plein** : 2 options :
 - répartition sur 1 semaine : 3,5 jours travaillés par semaine avec 1,5 jour d'absence par semaine,
 - répartition sur 2 semaines : 4 jours travaillés la 1^{ère} semaine et 3 jours travaillés la 2^{ème} semaine.
- **Régime à 60% du temps plein** : sous réserve de remplir les conditions prévues par la loi pour bénéficier des dérogations à la durée minimale de travail : 3 jours travaillés par semaine avec 2 jours d'absence par semaine.
- **Régime à 50% du temps plein** sous réserve de remplir les conditions prévues par la loi pour bénéficier des dérogations à la durée minimale de travail : 2 options :
 - répartition sur 1 semaine : 2,5 jours travaillés par semaine avec 2,5 jours d'absence par semaine,
 - répartition sur 2 semaines : 3 jours travaillés la 1^{ère} semaine et 2 jours travaillés la 2^{ème} semaine.

La répartition sur la semaine ou sur 2 semaines est définie de manière individuelle dans le cadre du contrat de travail, selon les nécessités et besoins du service.





ARTICLE 1.6 : HEURES COMPLÉMENTAIRES

Les salariés à temps partiel peuvent être appelés à réaliser des heures complémentaires dans la limite du tiers de leur durée contractuelle de travail à temps partiel.

En tout état de cause, les heures complémentaires ne pourront excéder la durée hebdomadaire de référence de l'entreprise.

En cas d'intervention relevant du dispositif d'astreintes et d'interventions de BPCE-IT, les salariés à temps partiel bénéficieront du même système de compensation que celui applicable aux salariés à temps plein.

ARTICLE 1.7 : FORMATIONS ET RÉUNIONS EXCEPTIONNELLES À L'INITIATIVE DE L'EMPLOYEUR

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, le salarié concerné détermine en accord avec sa hiérarchie, les modalités de récupération sur la semaine ou la quinzaine suivante.

En cas de réunion exceptionnelle organisée à l'initiative de l'employeur nécessitant la présence du salarié à temps partiel en dehors de ses horaires habituels de travail, l'employeur devra respecter un délai de prévenance minimal de 7 jours calendaires. Le salarié concerné déterminera alors, en accord avec sa hiérarchie, les modalités de récupération sur la semaine ou la quinzaine suivante.

ARTICLE 1.8 : RÉMUNERATION

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

DS
A blue checkmark icon above the initials "UM" in a blue, cursive font.

DS
A blue checkmark icon above the initials "VE" in a blue, bold, sans-serif font.

DS
A blue checkmark icon above the initials "IB" in a blue, cursive font.

DS
A blue checkmark icon above the initials "GG" in a blue, cursive font.

ARTICLE 1.9 : DEMANDE DE RETOUR À TAUX PLEIN – MODALITÉS PRATIQUES

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

- En cas de circonstances exceptionnelles listées ci-dessous :

Le salarié pourra demander par courriel adressé à son Responsable de Ressources Humaines (ou par lettre recommandée avec accusé de réception en cas d'impossibilité prolongée d'utiliser sa messagerie électronique) 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 du PACS
- Perte d'emploi du conjoint
- 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 accompagnée des pièces justificatives nécessaires.

- Autres circonstances :

En dehors des situations visées au paragraphe précédent, le salarié qui souhaite occuper ou reprendre un emploi à temps complet doit adresser sa demande par courriel (ou lettre recommandée avec accusé de réception en cas d'impossibilité prolongée d'utiliser sa messagerie électronique) à la Direction des Ressources Humaines au plus tard 3 mois avant la date souhaitée.

L'examen de la demande s'effectue en fonction des besoins du service. La Direction des Ressources Humaines apporte une réponse dans un délai de 2 mois maximum à compter de la réception de la demande.

Dans l'hypothèse où la réponse est positive, le retour au temps plein s'effectue en priorité sur son site d'affectation dans la Direction d'origine, et à défaut dans une autre Direction de son site d'affectation sur un emploi de niveau équivalent. Ce retour prend effet nécessairement le 1^{er} jour d'un mois calendaire.

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

Le salarié dispose de la faculté de se rétracter de sa demande de retour à taux plein ou d'opter pour un régime à temps partiel à un taux supérieur, en cas d'affectation dans une autre Direction de son site d'affectation. Cette faculté de rétractation doit s'exercer dans un délai de 15 jours calendaires à compter de la réception par le salarié de la réponse de la Direction des Ressources Humaines.





ARTICLE 1.10 : HORAIRES VARIABLES

Les salariés travaillant à temps partiel bénéficient du système de décompte du temps de travail et du dispositif d'horaires variables pour les salariés en décompte horaire.

Le compteur de débit/crédit pour les salariés à temps partiel est proratisé en fonction du taux d'activité.

ARTICLE 1.11 : CONGÉS ANNUELS

Les salariés à temps partiel bénéficient au titre du congé annuel d'une durée d'absence équivalente à celle reconnue aux salariés à temps plein.

Le mode de décompte des jours de congés annuels sera réalisé conformément aux dispositions légales pour les salariés à temps partiel.

Les jours pour congés d'ancienneté Groupe ne sont pas proratisés pour les salariés à temps partiel.

ARTICLE 1.12 : JOURS DE RTT

Le nombre de jours de RTT (ou de jours de repos pour les salariés au forfait annuel en jours) est proratisé en fonction de la durée du travail, avec arrondi à la demi-journée supérieure.



TITRE 2 : ORGANISATION DU TRAVAIL POUR LES FORFAITS ANNUELS EN JOURS RÉDUIT

ARTICLE 2.1 : DÉFINITION DU FORFAIT EN JOURS RÉDUIT

Sont considérés comme travaillant selon une convention de forfait annuel en jours réduit les salariés dont le temps de travail est déterminé selon une convention de forfait en jours sur l'année et dont le nombre de jours mentionné au sein de la convention de forfait en jours est inférieure à la durée annuelle maximale de référence de 208 jours instaurée par l'article 5.3.1 de l'accord collectif du 13 juillet 2023 relatif à l'aménagement du temps de travail au sein de BPCE Infogérance et Technologies.

Toutefois les salariés ne faisant, avant le 1^{er} janvier 2024, partie d'aucune population faisant l'objet de stipulations particulières contenues dans un accord anticipé d'adaptation et dont la durée annuelle forfaitaire de travail est de 204 jours sur l'année, sont des salariés à temps plein.

ARTICLE 2.2 : RÈGLES APPLICABLES AU FORFAIT EN JOURS RÉDUIT

En complément des dispositions relatives à l'organisation du temps de travail en forfait annuel en jours convenues dans l'Accord relatif à l'aménagement du temps de travail du 13 juillet 2023, et afin d'assurer le principe d'équité de traitement entre le personnel à temps partiel et le personnel au forfait annuel en jours réduit, les dispositions définies au Titre 1 du présent accord pour les salariés à temps partiel sont applicables selon les mêmes modalités aux salariés ayant opté pour le forfait annuel en jours réduit, à l'exception des modalités figurant aux articles suivants :

- ARTICLE 1.3 : SITUATIONS ANTÉRIEURES À L'ENTRÉE EN VIGUEUR DE L'ACCORD
- ARTICLE 1.5 : ORGANISATION DU TEMPS PARTIEL : RÉGIME ET RÉPARTITION DES HORAIRES
- ARTICLE 1.6 : HEURES COMPLÉMENTAIRES
- ARTICLE 1.10 : HORAIRES VARIABLES

En cas d'intervention relevant du dispositif d'astreintes et d'interventions, les salariés en forfait annuel en jours réduit bénéficieront du même système de compensation que celui applicable aux salariés en forfait annuel en jours correspondant au plafond conventionnel défini par l'Accord relatif à l'aménagement du temps de travail au sein de BPCE-IT.

L'activité sur la base d'un forfait annuel en jours réduit peut s'exercer selon l'un des régimes suivants :

- 50% du plafond conventionnel du forfait annuel en jours,
- 60% du plafond conventionnel du forfait annuel en jours,
- 70% du plafond conventionnel du forfait annuel en jours,
- 80% du plafond conventionnel du forfait annuel en jours,
- 90% du plafond conventionnel du forfait annuel en jours.

La répartition sur la semaine ou sur 2 semaines est définie de manière individuelle dans le cadre du contrat de travail, selon les nécessités et besoins du service.



ARTICLE 2.3 : SITUATIONS ANTÉRIEURES À L'ENTRÉE EN VIGUEUR DE L'ACCORD**2.3.1. Principe**

Les modalités d'organisation du travail selon une convention de forfait en jours réduit 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 par la conclusion d'un nouvel avenant.

2.3.2. Situations particulières

Afin de prendre en compte les spécificités liées à chacune des situations existantes avant l'entrée en vigueur du présent accord, les situations visées ci-dessous font l'objet de dispositifs particuliers

a) Salariés « BPCE-IT historiques »

Ces salariés sont ceux dont la convention de forfait en jours réduit était déterminée conformément aux accords relatifs à l'aménagement du temps de travail et au travail à temps partiel ou selon un forfait en jours réduit tels qu'en vigueur au sein de BPCE-IT avant le 1^{er} janvier 2024, à l'exclusion de tout dispositif convenu selon les règles relatives au temps de travail maintenues dans le cadre d'un accord anticipé d'adaptation.

Ces salariés peuvent, à leur initiative, demander que leur convention de forfait annuel en jours réduit soit désormais définie conformément à la nouvelle durée annuelle de référence de 208 jours en vigueur au sein de BPCE-IT en lieu et place d'une durée annuelle de référence de 204 jours appliquée à leur situation contractuelle initiale. Une telle modification s'accompagnera d'une augmentation de 2% de la rémunération brute annuelle de base du salarié.

Afin de garantir le bon respect des droits de repos, la date d'effet de l'avenant en question sera fixée au 1^{er} janvier de l'année civile suivant la demande.

b) Salariés « ex-Natixis SA »

Ces salariés sont ceux dont le transfert de leur contrat de travail a été encadré par l'accord d'adaptation Natixis SA / BPCE-IT du 21 décembre 2020 dont la durée annuelle de travail en forfait en jours réduit était déterminée par rapport à la durée annuelle de travail en jours de référence telle qu'en vigueur au sein de Natixis SA.

Ces salariés verront leur durée annuelle de convention de forfait en jours réduit être automatiquement mise en conformité à la nouvelle durée annuelle de forfait en jours de référence en vigueur au sein de BPCE-IT à compter du 1^{er} janvier 2024. Ce changement automatique sera rappelé par un courriel adressé à l'adresse électronique professionnelle de chaque salarié concerné.



DS
UM



DS
VE



DS
IB



DS
GG



Cette seule mise en conformité de la durée de travail selon un forfait en jours réduit par rapport à la durée annuelle de travail en jours sur l'année de référence au sein de BPCE-IT de 208 jours à compter du 1^{er} janvier 2024 sera sans incidence ni sur le taux d'activité, ni sur les modalités de répartition des périodes travaillées, ni sur la rémunération brute annuelle de base perçue par le salarié.

Les salariés dont la durée annuelle de travail en forfait en jours réduit s'accompagne de l'application d'un dispositif d'attribution d'une majoration de rémunération propre aux situations de forfait en jours réduit de 80% ou de 90% de la durée de travail de référence conservent le bénéfice de cette majoration tant que leur situation contractuelle demeure inchangée.

Toutefois, tout changement ultérieur de durée de la convention de forfait en jours se fera conformément aux seules règles définies par le présent accord sans droit d'obtention ou de reprise de cette majoration spécifique.

c) Salariés « ex BPCE SA »

Ces salariés sont ceux dont le transfert de leur contrat de travail a été encadré par l'accord d'adaptation BPCE SA / BPCE-IT du 15 février 2023 dont la durée annuelle de travail en forfait en jours réduit était déterminée par rapport à la durée annuelle de travail en jours de référence telle qu'en vigueur au sein de BPCE SA.

Ces salariés verront leur durée annuelle de convention de forfait en jours réduit être automatiquement mise en conformité à la nouvelle durée annuelle de forfait en jours de référence en vigueur au sein de BPCE-IT à compter du 1^{er} janvier 2024. Ce changement automatique sera rappelé par un courriel adressé à l'adresse électronique professionnelle de chaque salarié concerné.

Cette seule mise en conformité de la durée de travail selon un forfait en jours réduit par rapport à la durée annuelle de travail en jours sur l'année de référence au sein de BPCE-IT de 208 jours à compter du 1^{er} janvier 2024 sera sans incidence ni sur le taux d'activité, ni sur les modalités de répartition des périodes travaillées, ni sur la rémunération brute annuelle de base perçue par le salarié.

Les salariés dont la durée annuelle de travail en forfait en jours réduit s'accompagne de l'application d'un dispositif d'attribution d'une majoration de rémunération propre aux situations de forfait en jours réduit de 80% ou de 90% de la durée de travail de référence conservent le bénéfice de cette majoration tant que leur situation contractuelle demeure inchangée.

Toutefois, tout changement ultérieur de durée de la convention de forfait en jours se fera conformément aux seules règles définies par le présent accord sans droit d'obtention ou de reprise de cette majoration spécifique.

A digital signature icon consisting of a blue checkmark inside a shield, with the letters 'UM' written in blue ink to its right. Above the shield is the text 'DS'.

A digital signature icon consisting of a blue checkmark inside a shield, with the letters 'VE' written in blue ink to its right. Above the shield is the text 'DS'.

A digital signature icon consisting of a blue checkmark inside a shield, with the letters 'IB' written in blue ink to its right. Above the shield is the text 'DS'.

A digital signature icon consisting of a blue checkmark inside a shield, with the letters 'GG' written in blue ink to its right. Above the shield is the text 'DS'.

TITRE 3 : DISPOSITIONS GÉNÉRALES**ARTICLE 3.1 : INFORMATION DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE**

Un bilan du travail à temps partiel réalisé dans l'Entreprise sera communiqué une fois par an au Comité Social et Economique, conformément aux articles L.3123-15 et R.3123-1 du Code du travail.

ARTICLE 3.2 : SUBSTITUTION DES USAGES ET ACCORDS COLLECTIFS

Les dispositions du présent texte se substituent intégralement aux règles, accords, usages, pratiques, spécificités issues notamment :

- a) De l'accord sur le travail à temps partiel et le forfait annuel en jours réduit du 16 décembre 2016
- b) Des règles régissant le travail à temps partiel ou selon un forfait en jours réduit déterminées dans l'accord anticipé d'adaptation Natixis SA / BPCE-IT du 21 décembre 2020, et en particulier en son article 3.1.2,
- c) Des règles régissant le travail à temps partiel ou selon un forfait en jours réduit déterminées dans l'accord anticipé d'adaptation BPCE SA / BPCE-IT du 15 février 2023, et en particulier en son article 3.1.2,

ARTICLE 3.3 : DURÉE DE L'ACCORD, RÉVISION ET DÉNONCIATION**3.3.1. Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur à compter du **1^{er} janvier 2024**.

3.3.2. Révision

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord.

Toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, la demande de révision doit être accompagnée d'une nouvelle proposition sur les points à réviser.

Toute modification du présent accord donnera lieu à établissement d'un avenant. Ce dernier est soumis aux mêmes formalités de dépôt que celles donnant lieu à la signature du présent accord.


DS
DS
DS
DS

3.3.3. Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, totalement ou partiellement, par l'une ou l'autre des parties signataires ou adhérentes, après un préavis de trois mois suivant notification de la lettre de dénonciation.

La mise en œuvre de la procédure de dénonciation par l'une des parties doit être précédée par l'envoi aux autres parties signataires d'une lettre recommandée avec accusé de réception expliquant les motifs de cette dénonciation et est déposée auprès de l'inspection du travail et auprès du secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes.

ARTICLE 3.4 : DÉPÔT ET PUBLICITÉ

Un exemplaire signé de cet accord est remis à chaque signataire. L'accord est notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Le présent accord est déposé, à la diligence de l'employeur, conformément aux dispositions des articles L.2231-6 et D.2231-2 et suivants du Code du travail. Il est déposé sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail dénommée « TéléAccords » accompagné des pièces prévues aux articles D. 2231-6 et D. 2231-7 du code du travail.

Le présent accord fait l'objet d'une publication dans la base de données nationale visée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail.

Un exemplaire est adressé au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Cet accord est également porté à connaissance du personnel sur l'intranet.



DS
UM



DS
VE



DS
IB

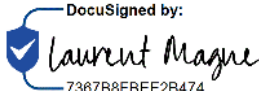


DS
GG

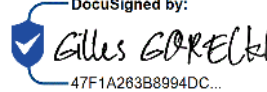

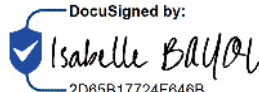


TITRE 4 : SIGNATURES

Fait à Paris, le 27 octobre 2023 en un exemplaire original signé électroniquement.

<p><u>Pour la Direction de BPCE-IT</u></p> <p>Monsieur Laurent MAGNE</p> <p>en qualité de Directeur des Ressources Humaines</p>	<p>DocuSigned by:</p>  <p>7387B8FBEE2B474...</p>
--	--

Pour les Organisations Syndicales Représentatives au sein de BPCE-IT signataires de l'accord du 16 décembre 2016 sur le travail à temps partiel et le forfait annuel en jours réduit :

<p><u>Pour la CFTD</u></p> <p>Monsieur Gilles GORECKI</p> <p>en qualité de délégué syndical</p>	<p>DocuSigned by:</p>  <p>47F1A283B8994DC...</p>
<p><u>Pour SUD-Solidaires</u></p> <p>Madame Valérie ESPAIGNET</p> <p>en qualité de déléguée syndicale</p>	<p>DocuSigned by:</p>  <p>FC99228C519A452...</p>
<p><u>Pour l'UNSA</u></p> <p>Madame Isabelle BAYOL</p> <p>en qualité de déléguée syndicale</p>	<p>DocuSigned by:</p>  <p>2D85B17724F846B...</p>