

ACCORD RELATIF AU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

Entre

L'ensemble des entités, telles qu'énumérées à l'article 2 du présent accord, représenté par **Monsieur Guillaume SARKOZY**, Délégué Général de l'Association de Moyens Malakoff Médéric, dûment habilité à cet effet par lesdites entités :

d'une part,

et les Organisations Syndicales :

- **C.F.D.T** - Fédération Protection Sociale, Travail, Emploi, représentée par **Monsieur Christian TERRIER**, Délégué Syndical Central,

- **I.P.R.C.- C.F.E./ C.G.C.** - Syndicat National des Cadres et Agents de Maîtrise des Institutions de Prévoyance et de Retraites des Cadres, représenté par **Monsieur Jean BLOT**, Délégué Syndical Central,

- **C.F.T.C.** - Syndicat National du Personnel des Organismes de Retraite Complémentaire, représenté par **Monsieur Jean-François CLUZEL**, Délégué Syndical Central,

- **C.G.T.-F.O.** - Fédération Employés et Cadres - Section Fédérale des Organismes Sociaux Divers et Divers, représentée par **Monsieur Luc GENETELLI**, Délégué Syndical Central,

- **C.G.T.** - Fédération Nationale des Personnels des Organismes Sociaux CGT, représentée par **Monsieur Hassan HADJAZI**, Délégué Syndical Central,

d'autre part,

Préambule :

Prenant acte de la création de l'Association de Moyens Malakoff Médéric à compter du 1er juillet 2008 (A3M) succédant d'une part à l'Association Groupe Malakoff (A.G.M), et d'autre part à l'Association de Gestion du Groupe Médéric (A.G.G.M), et de la mise en cause, conformément aux dispositions de l'article L 2261-14 du Code du travail, des conventions et accords collectifs d'entreprises mentionnés à l'article 12 du présent accord, le présent accord a pour objet l'harmonisation des règles relatives au temps de travail des collaborateurs visés dans le champ d'application figurant à l'article 2.



Article 1 : Objet de l'accord

Le présent accord vise à prendre en compte les attentes des collaborateurs en matière de conciliation entre leur vie professionnelle et leur vie familiale, en favorisant l'accès au travail à temps partiel sur la base du volontariat, tout en garantissant la continuité des services de l'entreprise.

Dans le respect des dispositions légales et de l'accord de branche du 30 septembre 1992 relatif au « travail à temps partiel dans les Institutions de Retraite Complémentaires », des formules de travail à temps partiel sont proposées aux collaborateurs souhaitant réduire leur durée du travail.

Article 2 : Champ d'application

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble du personnel :

- de l'Association de moyens Malakoff Médéric,
- du Cercle Médéric,
- du Centre Médéric Observatoire de l'Age,
- de la CMAV

Article 3 : Bénéficiaires

Sont considérés comme salariés à temps partiel, conformément aux dispositions de l'article L3123-1 du Code du travail, les salariés dont la durée du travail est inférieure à la durée légale ou à la durée conventionnelle lorsque celle-ci est inférieure à la durée légale.

La durée conventionnelle de référence applicable au sein des entités définies à l'article 2 du présent accord est définie par les dispositions de l'accord « temps de travail » en vigueur dans l'entreprise.

Les dispositions du présent accord ne s'appliquent pas aux cadres au forfait jours et aux cadres dirigeants.

Article 4 : Accès au travail à temps partiel

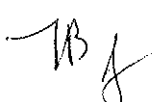
Tout collaborateur peut solliciter, par écrit, une réduction de sa durée du travail par le passage d'un temps plein à un temps partiel ou par la modification de la répartition de ses horaires dans le cadre d'un contrat de travail à temps partiel, dans les conditions définies ci-après.

Le collaborateur adresse une demande écrite à son Responsable des Ressources Humaines, avec copie à son responsable hiérarchique.

Cette demande écrite, précisant la formule de temps partiel souhaitée, conformément aux dispositions du présent accord, doit être adressée au moins 3 mois avant la date envisagée de passage à temps partiel ou de modification des horaires.

La réponse du Responsable des Ressources Humaines, en concertation avec le responsable hiérarchique, sera adressée au collaborateur dans un délai d'un mois maximum suivant la réception de la demande.

Un refus peut néanmoins être opposé au collaborateur pour des raisons liées aux nécessités de fonctionnement du service, notamment un nombre de collaborateurs travaillant concomitamment à temps partiel au sein du même service ne permettant pas d'assurer le bon fonctionnement de ce dernier.



En cas de refus, la réponse sera motivée.

Article 5 : Formalisation du travail à temps partiel

Le passage à temps partiel ou l'aménagement de nouveaux horaires est formalisé par un avenant au contrat de travail.

L'avenant précise les modalités selon lesquelles le salarié est informé par écrit de la répartition des horaires sur chaque journée de travail.

Cet avenant est établi pour une durée déterminée de 2 ans.

Il précise également les conditions dans lesquelles il pourra être demandé au collaborateur d'effectuer des heures complémentaires au-delà de la durée du travail contractuelle dans la limite du 10^{ème} de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue par l'avenant ou calculée, le cas échéant, sur la période prévue à l'article 6-2 du présent accord.

Trois mois avant cette échéance de l'avenant, le collaborateur informe son Responsable des Ressources Humaines, avec copie à son responsable hiérarchique, de son intention de renouveler son avenant dans les termes initiaux ou non, ou de reprendre son travail à temps complet. Il est précisé que la Direction tiendra compte du fait que le collaborateur bénéficiait antérieurement d'une formule à temps partiel et ne pourra s'opposer- sauf dans les cas prévus à l'article 4, à la demande de renouvellement formulée par un collaborateur.

-Toutefois, le collaborateur pourra demander un retour à temps complet ou à opter pour une autre formule que celle initialement choisie, en cas de survenance de circonstances exceptionnelles, telles que :

- la baisse importante des ressources;
- modification de la structure familiale.

Article 6 : Les formules de travail à temps partiel

6-1) Le travail à temps partiel hebdomadaire ou mensuel

Le travail à temps partiel est défini par référence à la durée hebdomadaire de travail à temps plein selon les formules suivantes :

- 50% de la base temps plein
- 60% de la base temps plein
- 80% de la base temps plein
- 90% de la base temps plein.

Les collaborateurs optant pour l'une des formules susvisées effectuent leur durée contractuelle de travail dans le cadre des règlements horaires individualisés en vigueur dans leur établissement et selon les modalités suivantes :

- possibilité d'effectuer l'horaire contractuel de travail sur 3 jours, 4 jours ou 5 jours pour les formules de 50% à 80% ;
- 1 jour non travaillé par période de deux semaines pour la formule à 90%.

Pour les collaborateurs ayant opté pour une durée du travail hebdomadaire de 36h30, deux formules supplémentaires sont prévues :

- 82,20% de la base temps plein : 30 heures hebdomadaires réparties sur 5 jours travaillés à hauteur de 6 heures ;



- 87,67% de la base temps plein effectués : 32 heures hebdomadaires réparties sur 4 jours travaillés à hauteur de 8 heures.

Le temps de travail est exprimé en heures, dans l'avenant au contrat de travail, le nombre de jours travaillés est précisé, le cas échéant.

6-2) Le temps partiel pour raisons familiales

Cette formule, ci-après dénommée formule « temps scolaire », a pour objet de permettre une meilleure adéquation entre les exigences de la vie professionnelle et celles de la vie personnelle et familiale du salarié ayant à sa charge un ou plusieurs enfants en cours de scolarité.

6-2-1 Définition :

Ce mode spécifique de travail à temps partiel aménagé sur tout ou partie de l'année est destiné à permettre au salarié d'adapter l'organisation de son temps de travail en fonction du calendrier scolaire, par la réduction de la durée du travail sous forme de périodes non travaillées d'au moins une semaine programmées pendant les vacances scolaires.

Les semaines travaillées le sont sur la base d'un temps plein à 36h30 ou à 38h30.

6-2-2 Bénéficiaires :

Est concerné par les dispositions du présent article, tout salarié volontaire ayant au moins un an d'ancienneté dans le Groupe, et ayant à sa charge un ou plusieurs enfants en cours de scolarité, et au plus tard jusqu'aux 16 ans de l'enfant, à la date de conclusion de l'avenant.

6-2-3 Programmation des périodes non travaillées, en fonction du calendrier des vacances scolaires:

| | |
|--------------|--------------------------------|
| Toussaint | : 5 jours non travaillés |
| Noël | : 5 jours non travaillés |
| Hiver | : 5 jours non travaillés |
| Printemps | : 5 jours non travaillés |
| Total | 20 jours non travaillés |

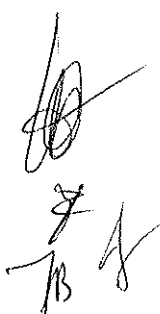
Le passage à temps partiel formule « temps scolaire » est formalisé par un avenant à durée déterminée de douze mois continus, sans possibilité de changement en cours de période.

Lors de la conclusion de l'avenant, le calendrier est déterminé, pour la période en cours, par concertation entre le collaborateur et son responsable hiérarchique.

Les collaborateurs peuvent bénéficier simultanément d'une formule à 80% de la base temps plein, dans le cadre de l'article 6-1 du présent accord, et de la formule « temps scolaire ».

6-2-4 Conditions et délais de prévenance des changements de calendrier

En application de l'article L3122-2 du Code du travail, lorsqu'une modification du calendrier de programmation des périodes non travaillées pendant les périodes de vacances scolaires, voire si une suppression des périodes non travaillées est envisagée, les salariés en sont informés au moins 1 mois à l'avance.



En tout état de cause, ce changement de calendrier est formalisé par un nouvel avenant au contrat de travail.

6.2.5 Lissage de la rémunération :

Afin de garantir aux collaborateurs ayant opté pour la formule « temps scolaire » une rémunération identique tous les mois, leur salaire mensuel est calculé indépendamment de l'horaire réel du mois.

Aussi, les collaborateurs perçoivent tous les mois une rémunération, à hauteur de 92,31% de la rémunération mensuelle brute qu'ils percevraient s'ils travaillaient à temps complet.

Le lissage correspond donc à un abattement de la rémunération, proportionnel à la réduction du temps de travail, de 7,69%.

En cas de rupture du contrat de travail avant la fin de la période de douze mois, une régularisation sera opérée en fonction du nombre d'heures de travail réalisé.

6-3) Le temps partiel pour « situation personnelle particulière»

Les collaborateurs confrontés à une situation personnelle particulière, portée à la connaissance du Service Médico-Social, peuvent solliciter un passage à temps partiel.

Les situations personnelles particulières peuvent être notamment justifiées par la nécessité de s'occuper d'un proche présentant un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité, d'un enfant à charge souffrant d'une maladie, d'un handicap ou d'un accident graves.

Le collaborateur formule sa demande par écrit auprès de son Responsable des Ressources Humaines, avec copie à son responsable hiérarchique.

Le collaborateur précise, dans sa demande, la durée du passage à temps partiel et la durée du travail dont il souhaite bénéficier.

L'avenant au contrat de travail sera établi pour une durée maximale de 3 mois, renouvelable une fois dans la limite de 6 mois renouvellement inclus.

Les collaborateurs dont la situation personnelle particulière perdure au-delà de la période de 6 mois pourront opter pour une des formules proposées par le présent accord.

Le délai de prévenance de 3 mois, prévu à l'article 4 du présent accord, peut être réduit dans cette hypothèse.

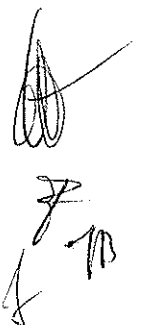
La réponse du Responsable des Ressources Humaines, prise en concertation avec le responsable hiérarchique et le Service Médico-Social, sera adressée au collaborateur dans les meilleurs délais.

Un refus ne pourra être opposé au collaborateur qu'exceptionnellement, en raison de nécessités impérieuses de fonctionnement du service.

En cas de refus, la réponse sera motivée.

Article 7- Modalités d'acquisition des jours RTT

Le nombre de jours RTT des collaborateurs travaillant à temps partiel sera calculé au prorata du taux d'activité et selon le nombre de jours travaillés dans la semaine.



Article 8 : Les garanties des collaborateurs travaillant à temps partiel

8-1) La priorité de passage à temps complet

Conformément aux dispositions légales, les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps plein, de même que les salariés à temps plein qui désirent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel, ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

Conformément aux dispositions de l'article L.3123-8 du Code du travail, la liste des emplois disponibles correspondants est portée à la connaissance de ces salariés par tout moyen.

8-2) La couverture sociale

8- 2-1 Retraite :

À la demande des salariés intéressés, et dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur, l'assiette des cotisations de retraite (régime général de la sécurité sociale et régimes complémentaires) pourra être déterminée comme si le salarié exerçait son activité à temps complet, de sorte que la nouvelle situation n'entraîne pas de perte de droits pour la retraite, sous réserve que ces salariés financent eux-mêmes la part salariale, l'entreprise continuant de supporter la totalité de la part patronale.

8-2-2 Allasso :

Concernant la Mutuelle ALLASSO, les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes prestations que les salariés à temps plein. Les cotisations salariales et patronales sont calculées sur la base d'un salaire à temps plein, conformément aux statuts et règlement d'Allasso.

8-2-3 Garantie décès du régime prévoyance

En application de l'article 3-3 de l'accord du 15 septembre 2009 relatif à la couverture sociale de l'A3M, les salariés à temps partiel ont la possibilité de cotiser sur la partie de salaire reconstituée à temps plein, pour la seule « garantie décès ».

Ils prendront en charge l'intégralité des cotisations (salariales et patronales) sur la partie du salaire différentiel entre le salaire à temps plein et le salaire à temps partiel.

8-3 La formation

Les collaborateurs travaillant à temps partiel bénéficient de la garantie d'accès à la formation professionnelle au même titre que les salariés à temps complet, à qualification et aptitudes équivalentes.

Conformément aux dispositions de l'article 3.2.1.1 de l'Annexe II de la Convention Collective, les collaborateurs exerçant leur activité à temps partiel, à raison d'au moins 80% d'un temps plein, acquièrent 20 heures de Droit Individuel à la Formation par an.

Article 9: Modalités de transposition des dispositifs existants

Article 9-1) Avenants en cours au titre de l'accord du 12 novembre 1997 sur l'aménagement du temps de travail des personnels de l'ex AGGM, du Cercle Médéric et du Centre Médéric Observatoire de l'Age



Dans le cadre du temps partiel choisi, les avenants sont conclus pour une durée de deux ans (Chapitre II Article 2).

Dans le cadre du travail à temps scolaire, les avenants sont conclus pour une durée de douze mois continus.

Les avenants en cours à la date de conclusion du présent accord continuent à courir jusqu'au terme initialement prévu.

Au terme des avenants en cours, les collaborateurs se verront proposer :

- un dernier renouvellement, pour une durée de deux ans, de la formule dont ils bénéficiaient au titre de leur dernier avenant de travail à temps partiel dès lors qu'ils répondent toujours aux conditions initiales et que leur avenant expire dans les 6 mois à compter de la date de signature du présent accord ;
- une des formules de travail à temps partiel prévues par le présent accord.

Les collaborateurs « ex-AGGM » bénéficiant d'avenant à durée indéterminée se verront proposer, au moment de l'entrée en vigueur du présent accord, une des formules prévues par ledit accord.

Les collaborateurs bénéficiant d'avenants de travail à temps scolaire, dans le cadre de la « formule 2 » dite « petites et grandes vacances scolaires » et ayant un ou des enfants scolarisés à la date de signature du présent accord pourront conserver le bénéfice de cette formule jusqu'aux 16 ans de leurs enfants nés ou à naître.

Des avenants de renouvellement pour une durée déterminée de 12 mois leur seront proposés.

Article 9-2) Avenants en cours au titre de l'accord du 8 décembre 2003 relatif au travail à temps partiel des personnels de l'ex AGM et CMAV

Les avenants de travail à temps partiel sont conclus pour une durée indéterminée et prévoient la possibilité de retour à temps plein sous un délai de 3 mois.

Il sera toutefois proposé aux collaborateurs, au moment de l'entrée en vigueur du présent accord, une des formules prévues par ledit accord.

Article 10 : Accord d'adaptation

Les dispositions du présent accord se substituent aux dispositions suivantes :

- concernant l'AGGM, le Cercle Médéric et le Centre Médéric Observatoire de l'Age : l'accord sur l'aménagement du temps de travail du 12 novembre 1997 révisé par les accords des 30 juin 2000 et 15 décembre 2000 et 9 octobre 2007,
- concernant l'AGM et la CMAV : l'accord du 8 décembre 2003 relatif au travail à temps partiel.

Il est précisé que le présent accord vaut accord de substitution aux dispositions portant sur les mêmes objets et contenues dans les accords précités conformément aux dispositions de l'article L 2261-10 du Code du travail. Il se substitue également à tout usage, décision unilatérale ou accord atypique en vigueur au sein de l'ex AGM, de l'ex AGGM du Cercle Médéric, du Centre Médéric Observatoire de l'Age et de la CMAV portant sur les mêmes objets.



Article 11 : Durée de l'accord, possibilité de révision, dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à effet du 1^{er} juillet 2010.

Conformément aux dispositions des articles L 2222-5 et L 2261-7 et L 2261-8 du Code du travail, le présent accord pourra être révisé ou modifié par avenant signé entre la Direction et une ou plusieurs organisations syndicales signataires.

Conformément aux dispositions des articles L 2222- 6 et L 2261-9 et suivants du Code du travail, le présent accord pourra également être dénoncé à tout moment, soit par la direction de l'entreprise, soit par l'ensemble des organisations syndicales signataires représentatives des salariés. Le préavis de dénonciation est fixé à 3 mois.

Le présent accord est conclu sur le fondement de la législation en vigueur à la date de signature. Dès lors que la loi, des mesures réglementaires ou encore des dispositions conventionnelles viendraient à bouleverser l'économie générale des mesures mises en œuvre par le présent accord, les parties conviennent de se rencontrer dans le mois qui suivrait l'entrée en vigueur d'une telle modification.

Article 12 : Communication et dépôt de l'accord

Le présent accord sera porté à la connaissance de l'ensemble des personnels entrant dans son champ d'application.

Conformément aux dispositions de l'article L 2231-5 du Code du travail, le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Conformément aux dispositions des articles L 2231-6 et L 2231-7 du Code du travail, cet accord fera l'objet des formalités de notification, de dépôt et de publicité prévues par la réglementation.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Fait à Paris, le 6 avril 2010
(en 10 exemplaires)

Pour l'ensemble des entités telles qu'énumérées à l'article 2,
Monsieur Guillaume SARKOZY,

Pour la C.F.D.T
Monsieur Christian TERRIER

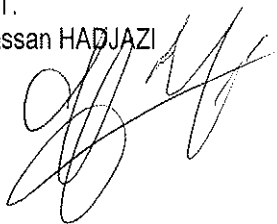
Pour la CFE-CGC
Monsieur Jean BLOT



Pour la C.F.T.C.
Monsieur Jean-François CLUZEL

Pour la C.G.T - F.O
Monsieur Luc GENETELLI

Pour la C.G.T.
Monsieur Hassan HADJAZI



Accord non signé par la CFTC