
PROTOCOLE D'ACCORD COLLECTIF RELATIF AU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

Entre le groupe de sociétés composant l'UES Amont/Holding et l'UES Aval

Représentées par _____, ayant reçu mandat de toutes les sociétés susvisées pour la conclusion du présent accord de groupe.

D'une part,

Et les organisations syndicales représentatives au niveau du groupe de sociétés ci-dessus :

CONFEDERATION FRANCAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL – CFDT

CONFEDERATION FRANCAISE DE L'ENCADREMENT CGC – CFE - CGC

CONFEDERATION FRANCAISE DES TRAVAILLEURS CHRETIENS – CFTC

CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL – CGT

CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL – FORCE OUVRIERE – CGT-FO

D'autre part

Il a été convenu ce qui suit :

PREAMBULE

Les Directions et les Organisations Syndicales ont mis en place depuis de nombreuses années des dispositions favorisant le travail à temps partiel.

Dans ce contexte, le présent accord marque la volonté des signataires de permettre au personnel intéressé de mieux concilier leurs impératifs professionnels et personnels en recourant au travail à temps partiel.

Au-delà, cet accord offre au personnel placé dans des situations particulières un cadre spécifique et adapté de travail à temps partiel.

Afin de répondre à cet ensemble d'objectifs, cet accord permet au personnel intéressé d'opter pour l'une des formules possibles à l'intérieur des trois catégories de travail à temps partiel ci-après :

- ☞ le temps partiel choisi (Titre II),
- ☞ le temps partiel pour raisons familiales (Titre III),
- ☞ le temps partiel accompagnant la fin de carrière (Titre IV).

SA
2016

TITRE I : DISPOSITIONS GENERALES

ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions du présent protocole d'accord collectif sont applicables aux personnels de l'UES Amont/Holding et de l'UES Aval travaillant en France, quel que soit leur rythme de travail.

L'accès au temps partiel est basé sur le principe du volontariat.

ARTICLE 2 : OBJET

Le présent protocole d'accord collectif définit les différentes formules possibles de recours au travail à temps partiel.

ARTICLE 3 : DEFINITION DU TEMPS PARTIEL

Est considéré comme personnel travaillant à temps partiel en vertu des dispositions de l'article L. 212-4-2 du Code du travail, le personnel dont la durée du travail est inférieure à la durée légale du travail ou à la durée conventionnelle applicable si celle-ci est inférieure.

Bien que la loi ne prévoise pas de minimum horaire pour être considéré comme personnel travaillant à temps partiel, les textes applicables, en matière de Sécurité Sociale, exigent le versement d'un minimum de cotisations et donc d'heures de travail pour ouvrir droit à l'ensemble des prestations servies par l'Assurance maladie. A la date de signature du présent accord, ce minimum correspond à un horaire moyen de 15 heures par semaine. En conséquence, aucune formule de temps partiel proposée ne comporte un nombre d'heures travaillées inférieur à ce seuil.

ARTICLE 4 : TEMPS DE TRAVAIL DE REFERENCE

L'exercice du temps partiel s'effectue dans les cadres annuels de référence du personnel à temps complet.

A titre d'information, au jour de la signature du présent protocole d'accord collectif :

- ces cadres annuels de référence sont :

OETAM : 1573 heures sur 207 jours

CADRE : 207 jours.

- la durée journalière de référence est de 7,60 heures pour le personnel soumis aux horaires collectifs.

L'exercice du temps partiel pour le personnel posté s'effectue dans le cadre du temps de travail prévu dans les accords collectifs relatifs à la réduction du temps de travail. Les modalités de mise en oeuvre du travail à temps partiel pour le personnel posté sont du ressort des Directions des établissements.

La durée du travail du personnel, dont la demande de travail à temps partiel est acceptée, est calculée en fonction des durées annuelles de référence du personnel à temps complet.

ARTICLE 5 : EGALITE DE TRAITEMENT

Les parties affirment leur volonté de voir garantir au personnel à temps partiel des droits et traitement de ces droits identiques à ceux du personnel à temps plein.

Les dispositions suivantes du présent article déclinent et précisent le principe énoncé ci-dessus dans des domaines particuliers et ne sont pas limitatives de la portée générale de ce principe.

x S.F.
H
H.B.
2 f

5.1 REMUNERATION ⁽¹⁾

La rémunération brute de base du personnel qui passe à temps partiel est calculée en fonction du pourcentage d'activité.

L'organisation du travail à temps partiel ne saurait être un motif de non-obtention de mesures salariales individuelles (MSI) ou de ralentissement de carrière.

Dans ce cadre, un suivi particulier du personnel à temps partiel sera présenté lors des réunions des Commissions formation emploi des CCE de chacune des UES.

5.2 MOBILITE

Aucune mobilité ne peut être refusée au personnel du seul fait de son travail à temps partiel

5.3 FORMATION

Le personnel à temps partiel bénéficie de la formation professionnelle continue au même titre que le personnel à temps complet.

Pour le temps partiel hebdomadaire, si les jours de formation intervenant pendant le temps de travail coïncident avec les jours de repos de la personne concernée, ces jours sont à récupérer.

5.4 CONGES

5.4.1 Congés légaux

Le personnel à temps partiel acquiert les congés payés dans les mêmes conditions et selon les mêmes modalités que le personnel à temps complet.

L'exercice du droit à congé ne peuvent entraîner une absence du personnel à temps partiel supérieure à celle du personnel à temps complet, ceci proportionnellement à la durée de travail à temps partiel.

5.4.2 Congés exceptionnels pour événements familiaux

Le personnel à temps partiel bénéficie des jours de congés pour événements familiaux dans les mêmes conditions que le personnel à temps complet.

5.5 JOURS FERIES & BENEVOLES

Le personnel à temps partiel bénéficie des jours fériés légaux, des jours bénévoles, des jours d'ancienneté dans les mêmes conditions que le personnel à temps complet.

Le calcul du taux d'activité des personnes à temps partiel prenant en compte l'ensemble de ces jours fériés légaux et bénévoles, si un jour férié, bénévole ou un jour chômé payé (pont) coïncide avec un jour de repos de la configuration temps partiel de la personne concernée, ce jour est à récupérer.

5.6 HORAIRES INDIVIDUALISES

Pour permettre une meilleure acceptation du travail à temps partiel, il est convenu que pour le personnel travaillant à temps partiel, le rythme de travail et l'horaire journalier sont en principe fixes et constants.

(1) Selon les sociétés d'appartenance, la rémunération du personnel à temps partiel correspond à l'ensemble des éléments permanents de salaire liés à la classification, à l'ancienneté, à la tenue du poste (primes de quart) et éventuellement à la situation familiale, figurant sur le bulletin de paie.

L'intéressement et la participation ne sont pas des éléments de salaire ; le personnel à temps partiel en bénéficie selon les conditions définies prévues par les accords d'intéressement - participation.

K. SM - *N. NG*

Toutefois, dans les Etablissements disposant d'un système d'horaires individualisés, le personnel travaillant à temps partiel peut en bénéficier dans les conditions fixées dans lesdits établissements, sous réserve d'avoir obtenu un accord préalable de la hiérarchie concernée.

Dans la mesure où le personnel détermine librement ses horaires de travail, sous réserve du respect des plages fixes, les dépassements d'horaires enregistrés ne peuvent en aucun cas être assimilés à des heures complémentaires ou supplémentaires.

ARTICLE 6 : COUVERTURE SOCIALE

Les dispositions applicables au personnel travaillant à temps partiel en matière de retraite et de prévoyance sont précisées dans des parties spécifiques pour chacune des trois catégories suivantes :

- temps partiel choisi (Titre II),
- temps partiel pour raisons familiales (Titre III),
- temps partiel accompagnant la fin de carrière (Titre IV).

Concernant la Complémentaire santé, le salaire de référence servant à la détermination de la cotisation du personnel à temps partiel est, conformément à l'annexe D de l'accord collectif relatif à la couverture complémentaire santé du 10/12/2003, le salaire annuel brut de référence reconstitué à temps plein.

ARTICLE 7 – EMPLOI COMPLEMENTAIRE

Durant son activité à temps partiel, le personnel demeure tenu de respecter ses obligations de loyauté et de non-concurrence à l'égard de Total. La Direction des Ressources Humaines doit être informée de tout emploi complémentaire éventuellement exercé par le personnel travaillant à temps partiel.

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, l'exercice d'une activité complémentaire rémunérée hors de la société entraîne la suppression du maintien de l'assiette à temps plein pour le calcul des cotisations sociales.

ARTICLE 8 : AVENANT AU CONTRAT DE TRAVAIL

Tout travail à temps partiel fait l'objet d'un avenant au contrat de travail.

Cet avenant :

- est conclu pour une durée déterminée d'un an, prorogeable par tacite reconduction. Des dispositions particulières peuvent fixer des durées différentes,
- fixe les conditions dans lesquelles s'exerce le travail à temps partiel et notamment les modalités selon lesquelles s'organise le temps partiel (rémunération, fixation du jour d'absence hebdomadaire...).

ARTICLE 9 : HEURES COMPLEMENTAIRES

Les heures effectuées par le personnel à temps partiel à la demande de la hiérarchie au-delà de la durée du travail à temps partiel stipulée dans leur avenant au contrat sont des heures complémentaires.

Le recours aux heures complémentaires est limité à 10% de la durée hebdomadaire de travail prévue au contrat de travail pour les configurations hebdomadaires et à 10% de la durée annuelle de travail prévue au contrat de travail pour les configurations annuelles. Il ne donne lieu ni à majoration de salaire, ni à repos compensateur.

L'accomplissement des heures complémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée contractuelle du travail au niveau de la durée de travail fixée conventionnellement.

x SA -
M 16
R

Sauf circonstances particulières, le délai de prévenance pour la réalisation d'heures complémentaires est fixé à 4 jours ouvrés minimum.

ARTICLE 10 CONFIGURATIONS TEMPS PARTIEL

En cas de circonstances exceptionnelles, les configurations temps partiel détaillées dans le présent protocole d'accord collectif pourront être adaptées pour répondre aux besoins de l'intéressé et/ou de l'organisation.

ARTICLE 11 – CHANGEMENT DE RYTHME DE TRAVAIL ET/OU RETOUR A TEMPS PLEIN

11.1 CHANGEMENT DE RYTHME DE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

Sauf circonstances exceptionnelles, le personnel ne peut, durant l'application de l'avenant de travail à temps partiel, solliciter un nouveau rythme de temps partiel ou un retour à temps plein.

Par circonstances exceptionnelles, il faut entendre des circonstances particulières et imprévisibles, affectant la vie personnelle de la personne concernée (chômage du conjoint, décès du conjoint...).

Un mois au plus tard avant la date anniversaire de travail à temps partiel, le personnel à temps partiel peut demander une modification de son rythme de travail.

11.2 RETOUR A TEMPS PLEIN

Au terme de l'avenant au contrat de travail à temps partiel, le personnel bénéficie, s'il le souhaite, d'un retour à temps plein au poste précédent le passage à temps partiel ou dans un poste équivalent. Dans la mesure du possible, le retour sur un poste à temps plein s'effectue dans le même établissement. En cas d'impossibilité, l'intéressé bénéficie du dispositif de mobilité en vigueur dans sa société d'appartenance.

Le personnel doit adresser une demande de retour à temps plein à la Direction des Ressources Humaines 6 mois avant la date souhaitée du retour à temps complet, s'il a travaillé à temps partiel plus de 12 mois, 1 mois dans l'autre cas.

En cas de circonstances exceptionnelles, ces délais pourront être réduits.

La Direction des Ressources Humaines concernée précisera alors par avenant au contrat de travail de l'intéressé les conditions du retour : le poste, le lieu d'affectation, la rémunération.....

ARTICLE 12 – PERSONNEL A TEMPS PARTIEL A L'ENTREE EN VIGUEUR DU PRESENT PROTOCOLE D'ACCORD COLLECTIF

Le personnel ayant conclu un avenant temps partiel antérieurement à l'entrée en vigueur du présent protocole d'accord collectif pourra continuer à en bénéficier pendant la durée prévue initialement au contrat.

Cependant, il pourra, avant le terme prévu par son avenant ou au terme de celui-ci, demander à bénéficier, en complétant les documents établis à cet effet (cf. art 13 al.5), des dispositions issues du présent protocole d'accord collectif, sans avoir à respecter les délais fixés pour toute demande de travail à temps partiel.

Pour prétendre au dispositif « couverture sociale » mis en place par le présent protocole d'accord collectif, le personnel à temps partiel devra en faire la demande en complétant le formulaire prévu à cet effet et en joignant une déclaration sur l'honneur mentionnant qu'il n'en a pas bénéficié antérieurement.

de SA -

in Mb R

ARTICLE 13 : MESURES DE MISE EN ŒUVRE DES DISPOSITIONS DU PRESENT ACCORD COLLECTIF

Afin de favoriser le mieux possible la mise en œuvre effective du présent protocole d'accord collectif, c'est à dire permettre au personnel de recourir au temps partiel et faciliter son acceptation par les hiérarchies, les mesures suivantes seront prises :

- une information détaillée sur les dispositions du présent protocole d'accord collectif sera effectuée auprès des salariés, des hiérarchies, des gestionnaires de carrière, des correspondants paye,
- une publication dans l'intranet du présent protocole d'accord collectif sera faite,
- tout passage à temps partiel sera précédé d'une concertation entre l'intéressé, la hiérarchie et le gestionnaire de carrière afin notamment d'étudier et d'adapter la charge de travail,
- les demandes de travail à temps partiel seront formalisées dans des documents établis à cet effet.

Une commission, composée de deux membres par organisation syndicale représentative au plan national, se réunira dans le premier trimestre suivant la signature du présent protocole d'accord collectif pour examiner les documents qui auront été élaborés.

Elle se réunira ensuite dans les 12 mois, puis dans les 24 mois, de l'entrée en vigueur du présent protocole d'accord collectif pour apprécier la mise en œuvre de ses dispositions.

x SA
21/11/16 R

TITRE II : TEMPS PARTIEL CHOISI

ARTICLE 1 : PERSONNEL CONCERNE

L'ensemble du personnel de l'UES Amont / Holding ou de l'UES Aval travaillant en France quel que soit son rythme de travail peut demander, dans le respect des dispositions de l'article 3 Titre I du présent protocole d'accord collectif, à travailler à temps partiel.

ARTICLE 2 : ORGANISATION DU TEMPS PARTIEL CHOISI

Le personnel souhaitant accéder au temps partiel choisi doit opter pour l'une des formules données ci-après.

2.1 TEMPS PARTIEL ANNUEL

Le temps partiel annuel permet un volume annuel de jours d'absence se situant entre 35 et 115 jours maximum par pas de 20 jours à l'intérieur de cette fourchette.

2.2 TEMPS PARTIEL HEBDOMADAIRE

Le temps partiel hebdomadaire permet de s'absenter un jour fixe par semaine. Ce jour est déterminé en accord avec la hiérarchie.

2.3 TEMPS PARTIEL JOURNALIER

Le temps partiel journalier correspond à une durée journalière de travail de 50 % d'un temps plein. Afin d'assurer le bon fonctionnement des services, la durée du temps partiel journalier du personnel OETAM s'articule autour de la durée journalière de référence de 7,60 heures.

ARTICLE 3 : PROCEDURE

Le personnel souhaitant accéder à un travail à temps partiel en fait la demande par écrit à la hiérarchie et au gestionnaire de carrière concernés quatre mois avant la date souhaitée de début du temps partiel par courrier recommandé avec accusé de réception ou remis en main propre.

Cette demande précise la formule de travail à temps partiel souhaitée.

Si la demande d'adhésion à l'une des formules de temps partiel s'avère incompatible avec les contraintes liées au poste de travail, il sera recherché avec l'intéressé toute solution permettant de répondre favorablement à sa demande. Il pourra notamment être recherché un autre poste de travail compatible avec la demande d'organisation personnelle souhaitée.

Dans tous les cas, une réponse de la DRH concernée, sous couvert du responsable hiérarchique, est apportée au plus tard un mois avant la date souhaitée par l'intéressé.

ARTICLE 4 : COUVERTURE SOCIALE

4.1 ASSURANCE VIEILLESSE

4.1.1 RETRAITE DE BASE

Le personnel à temps partiel choisi, quelle que soit la forme retenue, peut demander à bénéficier du maintien de l'assiette des cotisations d'assurance vieillesse du régime général (retraite de base) à hauteur du salaire correspondant à son activité à temps plein, sous réserve de remplir les conditions légales et réglementaires.

Je SA - M H K
7

Dans ce cas, les parts salariale et patronale correspondant au supplément d'assiette sont dans la limite de trois ans (ou 36 mois) respectivement prises en charge par l'intéressé et l'employeur. Au-delà et pour toutes les autres demandes de travail à temps partiel (au-delà de ces 36 mois), elles seront à la charge exclusive de l'intéressé.

4.1.2 RETRAITE COMPLEMENTAIRE (AGIRC – ARRCO)

Le personnel travaillant à temps partiel choisi, quelle que soit la forme retenue, peut également bénéficier, à sa demande, pour trois ans (ou 36 mois) du maintien de l'assiette des cotisations d'assurance vieillesse du régime complémentaire à hauteur du salaire correspondant à son activité à temps plein, sous réserve d'avoir opté pour ce maintien au titre de la retraite de base.

Dans ce cas, les parts salariale et patronale correspondant au supplément d'assiette sont pour trois ans (ou 36 mois) intégralement à la charge de l'intéressé.

4.2 PREVOYANCE

Conformément à l'accord relatif à l'harmonisation des régimes de Prévoyance du 15 mars 2002, il est rappelé que, sauf pour le risque « incapacité temporaire de travail », le personnel choisissant de travailler à temps partiel a la possibilité d'opter entre :

- des prestations de l'organisme assureur et des cotisations calculées sur le salaire temps partiel réellement perçu,
- ou des prestations de l'organisme assureur et des cotisations calculées sur le salaire reconstitué à temps plein, pour améliorer la couverture des risques « décès / invalidité absolue et définitive et invalidité ».

La répartition de la cotisation est celle prévue par l'accord relatif à l'harmonisation des régimes de Prévoyance du 15 mars 2002.

x SA
M N R

TITRE III : TEMPS PARTIEL POUR RAISONS FAMILIALES

L'ensemble du personnel de l'UES Amont / Holding ou de l'UES Aval travaillant en France quel que soit son rythme de travail peut demander, sous réserve de remplir les conditions, à travailler à temps partiel pour raisons familiales soit dans le cadre de dispositifs :

- spécifiques prévus par le législateur,
- liés à la vie familiales tels que prévus par les parties au présent protocole d'accord collectif.

PREMIERE PARTIE : DISPOSITIFS SPECIFIQUES LEGAUX

Les demandes de travail à temps partiel dans le cadre de ces situations familiales particulières prévues par le législateur sont traitées prioritairement.

ARTICLE 1 : CONGE PARENTAL D'EDUCATION A TEMPS PARTIEL (L.122-28-1 du CT et suivant)

Le personnel ayant au moins un an d'ancienneté peut, à l'occasion de chaque naissance ou adoption, demander à travailler à temps partiel dans le cadre d'un congé parental d'éducation.

La durée du congé parental d'éducation à temps partiel est d'un an, renouvelable deux fois, sans pouvoir s'étendre au-delà du troisième anniversaire ou de la fin de la troisième année suivant l'arrivée de l'enfant au foyer.

Procédure :

L'intéressé informe son responsable hiérarchique et son gestionnaire de carrière par courrier recommandé avec accusé de réception :

- un mois avant le terme du congé de maternité ou d'adoption s'il entend bénéficier de son droit à l'issue du congé,
- un mois avant le terme de la période initiale prévue lorsqu'il souhaite prolonger son activité à temps partiel,
- deux mois avant le début de l'activité à temps partiel dans les autres cas.

Si la demande d'adhésion à l'une des formules de temps partiel s'avère incompatible avec les contraintes liées au poste de travail, il est recherché avec l'intéressé toute solution permettant de répondre favorablement à sa demande. Il pourra notamment être recherché un autre poste de travail compatible avec la demande d'organisation personnelle souhaitée.

Dans tous les cas, une réponse de la DRH concernée, sous couvert du responsable hiérarchique, est apportée au plus tard 15 jours avant la date de travail à temps partiel souhaitée par l'intéressé.

ARTICLE 2 : TEMPS PARTIEL - BESOINS LIES A LA VIE FAMILIALE (L.212-4-7 du CT et suivant)

Le personnel peut demander à bénéficier d'une réduction de la durée du travail sous forme d'une ou plusieurs périodes d'au moins une semaine en raison des besoins de leur vie familiale. L'organisation du travail prévue dans ce cadre est décrite dans la troisième partie du Titre III article 2.

ARTICLE 3 : TEMPS PARTIEL EN CAS DE MALADIE, D'ACCIDENT OU DE HANDICAP GRAVE D'UN ENFANT A CHARGE (L.122-28-9 du CT et suivant)

Le personnel justifiant d'au moins un an d'ancienneté, a la possibilité de travailler à temps partiel en cas de maladie, d'accident ou de handicap grave d'un enfant à charge. Trois conditions doivent être remplies :

M 1/6 X
K SA - 9

- le bénéficiaire doit justifier d'une année d'ancienneté ;

- la gravité de la maladie ou de l'accident doit être constatée par un certificat médical qui atteste également que l'état de l'enfant rend nécessaire la présence d'une personne auprès de lui pendant une période déterminée ;

- la maladie ou le handicap doit concerner un enfant dont le personnel assume la charge effective et permanente, c'est-à-dire un enfant à charge au sens des prestations familiales.

La durée de la période d'activité à temps partiel est dans ce cas de 4 mois au plus. Elle peut être renouvelée 2 fois dans la limite maximale de 12 mois, renouvellement inclus.

Procédure :

Le personnel concerné doit informer par écrit son responsable hiérarchique et son gestionnaire de carrière au moins 15 jours avant la date souhaitée de début de travail à temps partiel par courrier recommandé avec accusé de réception ou remis en main propre, en précisant la formule de travail à temps partiel souhaitée.

Si la demande d'adhésion à l'une des formules de temps partiel s'avère incompatible avec les contraintes liées au poste de travail, il est recherché avec l'intéressé toute solution permettant de répondre favorablement à sa demande. Il pourra notamment être recherché un autre poste de travail compatible avec la demande d'organisation personnelle souhaitée.

Dans tous les cas, une réponse de la DRH concernée, sous couvert du responsable hiérarchique, est apportée au plus tard 5 jours avant la date souhaitée par l'intéressé

ARTICLE 4 : TEMPS PARTIEL EN CAS D'ACCOMPAGNEMENT D'UNE PERSONNE EN FIN DE VIE (L.225-15 du CT et suivant)

Le personnel dont un ascendant, descendant ou une personne partageant son domicile fait l'objet de soins palliatifs a le droit de bénéficier d'un congé de solidarité familiale.

Il peut demander le bénéfice d'une activité à temps partiel de trois mois pouvant être renouvelé au maximum une fois. En cas de décès de la personne accompagnée, l'intéressé peut demander un retour anticipé sur un poste à temps plein.

Procédure :

Le personnel concerné doit informer par écrit son responsable hiérarchique et son gestionnaire de carrière au moins 15 jours avant le début du temps partiel. En cas d'urgence absolue constatée par écrit par le médecin traitant, le temps partiel débute sans délai à réception de la demande de l'intéressé.

Si la demande d'adhésion à une des formules de temps partiel s'avère incompatible avec les contraintes liées au poste de travail, il est recherché avec l'intéressé toute solution permettant de répondre favorablement à sa demande. Il pourra notamment être recherché un autre poste de travail compatible avec la demande d'organisation personnelle souhaitée.

Dans tous les cas, une réponse de la DRH concernée, sous couvert du responsable hiérarchique, est apportée au plus tard 5 jours avant la date souhaitée par l'intéressé.

x SA

ML MK

DEUXIEME PARTIE : DISPOSITIFS SUPPLEMENTAIRES LIES A LA VIE FAMILIALE

Au-delà des dispositifs spécifiques légaux précisés en première partie du Titre III, le personnel peut demander à travailler à temps partiel lorsqu'il :

- rencontre des situations familiales particulières et/ou difficiles telles que la maladie ou le handicap
 - du conjoint (à défaut du concubin ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité (PACS)),
 - des enfants (légitimes, reconnus, adoptifs ou recueillis) de l'intéressé ou de son conjoint ou assimilé,
 - des parents de l'intéressé ou de son conjoint (...) nécessitant des soins particuliers de longue durée, alors qu'il ne remplit pas les conditions lui permettant d'accéder aux dispositifs spécifiques légaux prévus en première partie du Titre III,
- arrive au terme de son mi-temps thérapeutique et envisage une activité à temps partiel pour une période transitoire,
- souhaite consacrer plus de temps à l'éducation de ses enfants âgés de moins de 16 ans.

Procédure :

Le personnel souhaitant accéder à un travail à temps partiel pour des situations liées à sa vie familiale en fait la demande par écrit à son responsable hiérarchique et son gestionnaire de carrière trois mois avant la date souhaitée de début de travail à temps partiel par courrier recommandé avec accusé de réception ou remis en main propre, en précisant la formule de travail à temps partiel souhaitée. En cas de circonstances exceptionnelles, ce délai de trois mois peut être réduit.

Si la demande d'adhésion à une des formules de temps partiel s'avère incompatible avec les contraintes liées au poste de travail, il sera recherché avec l'intéressé toute solution permettant de répondre favorablement à sa demande. Il pourra notamment être recherché un autre poste de travail compatible avec la demande d'organisation personnelle souhaitée.

Dans tous les cas, une réponse de la DRH concernée, sous couvert du responsable hiérarchique, est apportée au plus tard un mois avant la date souhaitée par l'intéressé.

TROISIEME PARTIE : ORGANISATION DU TEMPS PARTIEL POUR RAISONS FAMILIALES

Les parties conviennent que le temps partiel dans le cadre de dispositifs spécifiques légaux ou de dispositifs supplémentaires liés à la vie familiale s'organisent selon les formules décrites dans le présent protocole d'accord collectif.

Cependant, dans le cadre des dispositifs spécifiques, rappelés dans la première partie du Titre III, des configurations particulières temps partiel peuvent être retenues en accord avec la hiérarchie et le gestionnaire de carrière en fonction des contraintes exceptionnelles qui s'imposent au personnel pour des périodes déterminées. Ces configurations, retenues en accord avec la hiérarchie et le gestionnaire de carrière, peuvent aller jusqu'à 25 jours d'absence temps partiel.

Dans le cadre du congé parental d'éducation à temps partiel, les demandes pour bénéficier d'une configuration temps partiel avec un taux d'activité inférieur ou égal à 80% ou à 50% seront facilitées.

ARTICLE 1 : CONFIGURATIONS TEMPS PARTIEL

Le personnel visé dans le présent Titre III peut bénéficier de l'ensemble des configurations décrites dans le Titre II, ainsi que de celles présentées ci-après.

Je SA - de AB
R 11

ARTICLE 2 : TEMPS PARTIEL ANNUEL AVEC ABSENCE PENDANT LES VACANCES SCOLAIRES

Dans le cadre des formules de temps partiel pour vacances scolaires, le personnel a le choix entre :

- 7 semaines entières d'absence,
- 7 semaines entières d'absence + absence du mercredi
- 11 semaines entières d'absence

Un calendrier prévisionnel annuel des semaines d'absence doit être établi en fonction des besoins de l'intéressé et en accord avec la hiérarchie.

En cas de difficultés dans la fixation de ce calendrier, les modalités suivantes devront être respectées :

Vacances scolaires d'été (Juillet – Août) : l'ensemble - nombre de semaines d'absence au titre du temps partiel et les congés et repos d'autres natures qui peuvent y être accolés - ne doit pas avoir pour effet de porter la durée totale de l'absence durant cette période au-delà de cinq semaines consécutives.

Autres vacances scolaires : fixation libre de semaines civiles isolées ou consécutives, lesquelles correspondent à la moitié desdites vacances.

QUATRIEME PARTIE : ACCOMPAGNEMENT DU TEMPS PARTIEL POUR RAISONS FAMILIALES

ARTICLE 1 : ASSURANCE VIEILLESSE

1.1 RETRAITE DE BASE

Le personnel travaillant à temps partiel pour raisons familiales, quelle que soit la forme retenue, peut bénéficier, à sa demande, du maintien de l'assiette des cotisations d'assurance vieillesse du régime général (retraite de base) à hauteur du salaire correspondant à son activité à temps plein, sous réserve de remplir les conditions légales et réglementaires.

Dans ce cas, les parts salariale et patronale correspondant au supplément d'assiette sont dans la limite de trois ans (ou 36 mois) respectivement prises en charge par l'intéressé et l'employeur. Au-delà et pour toutes les autres demandes de travail à temps partiel (au-delà de ces 36 mois), elles seront à la charge exclusive de l'intéressé.

1.2 RETRAITE COMPLEMENTAIRE (AGIRC – ARRCO)

Le personnel travaillant à temps partiel pour raisons familiales, quelle que soit la forme retenue, peut également bénéficier, à sa demande, pour trois ans (ou 36 mois) du maintien de l'assiette des cotisations d'assurance vieillesse du régime complémentaire à hauteur du salaire correspondant à leur activité à temps plein, sous réserve d'avoir opté pour ce maintien au titre de la retraite de base.

Dans ce cas, les parts salariale et patronale correspondant au supplément d'assiette sont pour trois ans (ou 36 mois) respectivement prises en charge par l'intéressé et l'employeur.

Au-delà et pour toutes les autres demandes de travail à temps partiel (au-delà de ces 36 mois), elles seront à la charge exclusive de l'intéressé.

x SA
2 MG
12 R

ARTICLE 2 : PREVOYANCE

Conformément à l'accord relatif à l'harmonisation des régimes de Prévoyance du 15 mars 2002, il est rappelé que, sauf pour le risque « incapacité temporaire de travail », le personnel choisissant de travailler à temps partiel a la possibilité d'opter entre :

- des prestations de l'organisme assureur et des cotisations calculées sur le salaire temps partiel réellement perçu,
- ou des prestations de l'organisme assureur et des cotisations calculées sur le salaire reconstitué à temps plein, pour améliorer la couverture des risques « décès / invalidité absolue et définitive et invalidité ».

Il est prévu, pour le personnel à temps partiel pour raisons familiales qui demanderait à bénéficier de prestations de l'organisme assureur et de cotisations calculées sur le salaire reconstitué à temps plein, que le supplément de cotisations correspondant à au plus trois années à temps partiel (ou 36 mois) soit intégralement pris en charge par l'employeur (cotisations salariales et patronales).

Au-delà de ces 36 mois et pour toutes les autres demandes de travail à temps partiel, la répartition de la cotisation est celle prévue par l'accord relatif à l'harmonisation des régimes de Prévoyance du 15 mars 2002.

le JA - 22 16 R 13

TITRE IV : LE TEMPS PARTIEL EN FIN DE CARRIERE

ARTICLE 1 : PERSONNEL CONCERNE

Le temps partiel en fin de carrière est ouvert au personnel de l'UES Amont / Holding ou de l'UES Aval travaillant en France quel que soit son rythme de travail vingt-quatre mois avant qu'il remplisse les conditions pour bénéficier d'une retraite de base à taux plein.

ARTICLE 2 : CONFIGURATIONS TEMPS PARTIEL

Le personnel visé dans le présent Titre IV peut bénéficier de l'ensemble des configurations décrites dans le Titre II et de celle ci-après présentée.

ARTICLE 3 : MI-TEMPS PARTAGE HEBDOMADAIRE

Cette formule consiste au partage d'un poste entre deux personnes.

Le poste est ainsi tenu en permanence, chaque personne s'engageant à remplacer l'autre lorsqu'elle est absente. *Le calendrier est joint en annexe du présent protocole d'accord collectif.*

En raison des contraintes qu'impose une telle formule, la rémunération est majorée

ARTICLE 4 : PROCEDURE

La procédure fixée à l'article 3 du titre II du présent protocole d'accord collectif est applicable.

Par dérogation à l'article 3 du titre II du présent protocole d'accord collectif, la demande de passage au mi-temps partagé doit être présentée conjointement par les deux personnes intéressées.

Si cette demande est exprimée isolément, le gestionnaire de carrière concerné avec le responsable hiérarchique, recherchera une seconde personne intéressée pour partager le poste du demandeur.

ARTICLE 5 : COUVERTURE SOCIALE

5.1 ASSURANCE VIEILLESSE

5.1.1 Retraite de base

Le personnel travaillant à temps partiel en fin de carrière, quelle que soit la forme retenue, peut bénéficier, à sa demande, du maintien de l'assiette des cotisations d'assurance vieillesse du régime général (retraite de base) à hauteur du salaire correspondant à son activité à temps plein, durant les deux années à temps partiel, sous réserve de remplir les conditions légales et réglementaires.

Dans ce cas, les parts salariale et patronale correspondant au supplément d'assiette sont, pendant les deux années à temps partiel, respectivement prises en charge par l'intéressé et par l'employeur.

5.1.2 Retraite complémentaire (AGIRC/ARRCO)

Le personnel travaillant à temps partiel en fin de carrière, quelle que soit la forme retenue, peut également bénéficier, à sa demande, du maintien de l'assiette des cotisations d'assurance vieillesse du régime complémentaire à hauteur du salaire correspondant à leur activité à temps plein, durant les deux années à temps partiel, sous réserve d'avoir opté pour ce maintien au titre de la retraite de base.

Dans ce cas, les parts salariale et patronale correspondant au supplément d'assiette sont pendant les deux ans respectivement prises en charge par l'intéressé et par l'employeur.

je SPA
116
14

5.1.3 Retraite supplémentaire (RECO SUP)

Le personnel travaillant à temps partiel en fin de carrière, quelle que soit la forme retenue, peut également bénéficier, à sa demande, du maintien de l'assiette des cotisations d'assurance vieillesse du régime conventionnel supplémentaire à hauteur du salaire correspondant à leur activité à temps plein, durant les deux années à temps partiel, sous réserve d'avoir opté pour ce maintien au titre de la retraite de base et de la retraite complémentaire.

Dans ce cas, les parts salariale et patronale correspondant au supplément d'assiette sont pendant les deux ans respectivement prises en charge par l'intéressé et par l'employeur.

5.2 : PREVOYANCE

Conformément à l'accord relatif à l'harmonisation des régimes de Prévoyance du 15 mars 2002, il est rappelé que, sauf pour le risque « incapacité temporaire de travail », le personnel choisissant de travailler à temps partiel a la possibilité d'opter entre :

- des prestations de l'organisme assureur et des cotisations calculées sur le salaire temps partiel réellement perçu,

- ou des prestations de l'organisme assureur et des cotisations calculées sur le salaire reconstitué à temps plein, pour améliorer la couverture des risques « décès / invalidité absolue et définitive et invalidité ».

Il est prévu, pour le personnel à temps partiel en fin de carrière qui bénéficierait de prestations de l'organisme assureur et de cotisations calculées sur le salaire reconstitué à temps plein, que le supplément de cotisations correspondant aux deux années à temps partiel soit intégralement pris en charge par l'employeur (cotisations salariales et patronales).

ARTICLE 6 INDEMNITE DE MISE A LA RETRAITE

Le montant de cette indemnité de mise à la retraite du personnel à temps partiel est calculé proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées à temps plein et à temps partiel au cours d'une carrière.

Cependant, pour le personnel passant à temps partiel en fin de carrière, il est convenu que le cumul des périodes à temps partiel inférieur ou égal à 5 ans sur toute leur carrière est assimilée à du temps plein.

ARTICLE 7 PREPARATION AU PASSAGE EN RETRAITE

Les dispositions qui suivent ne peuvent en aucun cas se cumuler avec des dispositions conventionnelles ou réglementaires ayant le même objet.

Les points 7.1 et 7.2 concernent les salariés actifs qui connaissent leur date de départ effectif en retraite et le point 7.3 est étendue au personnel posté.

7.1 TRANSMISSION DU SAVOIR

La transmission du savoir du personnel, préalablement à son départ à la retraite, est un enjeu majeur de la préservation de la connaissance de l'entreprise.

Afin de permettre une transmission efficace et de qualité de son savoir, chaque intéressé se verra proposer :

- une journée « Bilan du savoir à transmettre »
- une journée de « Formation à la transmission du savoir »

7.2 DROIT A FORMATION DANS LE CADRE DU DEPART A LA RETRAITE

Afin de permettre au personnel de se préparer personnellement au changement lié au passage de la vie professionnelle à la retraite, un droit à « formation retraite » lui est proposé dans les 18 mois précédant son départ.

de SA, R 15

7.3 BILAN DE SANTE « RETRAITE »

Afin d'aider le personnel à gérer et à protéger son capital santé, il lui sera possible, à sa demande et sur la période couvrant les 6 derniers mois précédant son départ à la retraite, de passer un bilan de santé « retraite » financé par l'employeur.

Ce bilan s'effectue dans l'établissement de l'intéressé, lorsque l'établissement dispose d'un service médical. Si ce n'est pas le cas, ce bilan s'effectue au CMTE (Centre Médical des Entreprises Travaillant à l'Extérieur) à Paris ou Montpellier ...

Un seul bilan de santé « retraite » est accordé au personnel en période de départ en retraite. Tout examen supplémentaire ne figurant pas dans le bilan de santé « retraite » et demandé par l'intéressé est à sa charge.

x SA
M 1/6
A

TITRE V : DISPOSITIONS FINALES

ARTICLE 1 – DUREE ET EFFETS CONTRACTUELS

Les dispositions figurant aux Titres I, II, III sont conclues pour une durée indéterminée. Elles entreront en vigueur dès mise en place du dispositif administratif approprié et au plus tard le 1^{er} janvier 2006.

Les dispositions figurant au Titre IV sont conclues pour une durée déterminée de deux ans. Elles entreront en vigueur dès mise en place du dispositif administratif approprié et au plus tard le 1^{er} janvier 2006. Elles pourront être prorogée par tacite reconduction.

Les parties reconnaissent que les dispositions du présent protocole d'accord se substituent de plein droit à toutes autres dispositions antérieures de même nature ou ayant le même objet, qu'elles soient conventionnelles, réglementaires ou issues d'usages.

ARTICLE 2 – REVISION - DENONCIATION

La demande de révision ou de dénonciation, devra être portée, par lettre recommandée avec accusé de réception, à la connaissance des autres parties contractantes avec un préavis de trois mois.

En cas de dénonciation, le présent accord continuera, conformément à l'article L. 132-8 du Code du travail, à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord destiné à le remplacer ou, à défaut de conclusion d'un nouvel accord, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du préavis de trois mois.

En cas de demande de révision, les discussions commenceront dans le mois suivant la réception de la lettre de notification.

ARTICLE 3 – SUIVI DE L'ACCORD

Un bilan relatif à l'application du présent accord sera présenté lors de la négociation annuelle obligatoire. Il sera également fourni à cette occasion des statistiques par UES sur le nombre de personnel travaillant à temps partiel.

Chaque année, une présentation sera effectuée en Commission Formation Emploi d'UES sur le solde des passages à temps partiel (+ retours à temps plein, - passages à temps partiel). Cette donnée permettra d'apprécier les éventuels ajustements d'effectif à opérer.

ARTICLE 4 – CLAUSE DE SAUVEGARDE

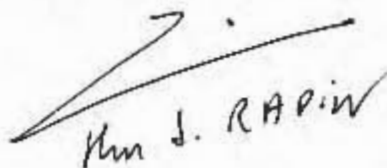
Les dispositions du présent accord sont établies en conformité avec les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur à la date de signature.

Par conséquent, les parties signataires conviennent que si des dispositions impératives nouvelles intervenaient, notamment en matière de durée du travail, elles se réuniraient pour examiner les éventuelles incidences sur le présent accord et procéderaient le cas échéant à une éventuelle adaptation.

Fait à Courbevoie, le 14 octobre 2005

En 20 exemplaires originaux

Pour la Direction


M. J. RAPIN

Pour les organisations syndicales
Les Coordinateurs Groupe

CFDT R. Jacquot R. Jacquot
CFE - CGC J. CONAN
CFTC ALESSANDRI
CGT
CGT - FO

ANNEXE 1 : CONFIGURATIONS TEMPS PARTIEL OETAM – TOTAL SA & TOTAL FRANCE

TEMPS PARTIEL OETAM

CHOISI	HEBDO	ANNUEL					JOURNALIER				
RAISONS FAMILIALES	HEBDO	ANNUEL					JOURNALIER	VAC. SCOLAIRES			
FIN DE CARRIERE	HEBDO	ANNUEL					JOURNALIER				PARTAGE
DETAIL TEMPS PARTIEL	L ou Ma ou Me ou J ou V	Jours temps partiels					Tps partiel journalier	Vacances scolaires			Mi-temps partagé
		35	55	75	95	115		7 semaines	7 semaines + les mercredis	11 semaines	
t Moyenne hres/jour	7,6	7,6	7,6	7,6	7,6	7,6	3,8	7,6	7,6	7,6	7,6
J/an	365	365	365	365	365	365	365	365	365	365	365
WE	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104
Fériés et/ou bénévoles	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
Forfait jrs hors-période	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
y Jours temps partiel	52	35	55	75	95	115	0	35	80	55	130
x Jours congés payés	20,91	22,74	20,58	18,43	16,27	14,12	25,00	22,74	17,89	20,58	12,50
Jours travail/an	173,09	188,26	170,42	152,57	134,73	116,88	221,00	188,26	148,11	170,42	103,50
Heures travail/an	1315,50	1430,78	1295,16	1159,54	1023,92	888,30	839,80	1430,78	1125,64	1295,16	786,59
Réf hres temps plein	1573	1573	1573	1573	1573	1573	1573	1573	1573	1573	1573
% activité	83,63	90,96	82,34	73,72	65,09	56,47	53,39	90,96	71,56	82,34	50,01
Droit CP réel	21	23	21	19	17	15	25	23	18	21	13
Rémunération	83,63	90,96	82,34	73,72	65,09	56,47	53,39	90,96	71,56	82,34	60,00
REMUNERATION VERSEE	83,63	90,96	82,34	73,72	65,10	56,48	53,39	90,96	71,56	82,34	60,00
x=(6150*t-25*y*t)/(1573+25*t)											

Lorsque des écarts de rémunération sont constatés entre le calcul OETAM et Cadres pour une même configuration temps partiel, c'est le taux de rémunération le plus élevé qui sera versé.

SA - 46 M
18

ANNEXE 1 : CONFIGURATIONS TEMPS PARTIEL CADRES – TOTAL SA & TOTAL FRANCE

TEMPS PARTIEL CADRES

CHOISI	HEBDO	ANNUEL					JOURNALIER				
RAISONS FAMILIALES	HEBDO	ANNUEL					JOURNALIER	VAC. SCOLAIRES			
FORME CONTRACTUELLE	HEBDO	ANNUEL					JOURNALIER	PARTIAGE			
DETAIL TEMPS PARTIEL	L ou Ma ou Me ou J ou V	Jours temps partiels					Tps partiel journalier	Vacances scolaires			Mi-temps partagé
		35	55	75	95	115		7 semaines	7 semaines + les mercredis	11 semaines	
J/an	365	365	365	365	365	365	365	365	365	365	365
WE	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104
Fériés et/ou bénévoles	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
Forfait jrs hors-période	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
y Jours temps partiel	52	35	55	75	95	115		35	80	55	130
x Jours congés payés	20,89	22,73	20,57	18,41	16,25	14,09	25,00	22,73	17,87	20,57	12,47
Jours travail/an	173,11	188,27	170,43	152,59	134,75	116,91	110,50	188,27	148,13	170,43	103,53
Réf jrs temps plein	207,00	207,00	207,00	207,00	207,00	207,00	207,00	207,00	207,00	207,00	207,00
% activité	83,63	90,95	82,33	73,71	65,10	56,48	53,38	90,95	71,56	82,33	50,01
Droit CP réel	21	23	21	19	17	15		23	18	21	13
Rémunération	83,63	90,95	82,33	73,71	65,10	56,48	53,38	90,95	71,56	82,33	60,00
REMUNERATION VERSEE	83,63	90,96	82,34	73,72	65,10	56,48	53,39	90,96	71,56	82,34	60,00
x = 26,51 - 0,108 y											

Lorsque des écarts de rémunération sont constatés entre le calcul OETAM et Cadres pour une même configuration temps partiel, c'est le taux de rémunération le plus élevé qui sera versé.

SA - 116 R¹⁹ m k

Annexe 1 : CONFIGURATIONS TEMPS PARTIEL – OETAM - GROUPE CLOS EX-EAF ET TOTAL LUBRIFIANTS

TEMPS PARTIEL OETAM

CHOISI	HEBDO	ANNUEL					JOURNALIER				
RAISONS FAMILIALES	HEBDO	ANNUEL					JOURNALIER	VAC. SCOLAIRES			
FIN DE CARRIERE	HEBDO	ANNUEL					JOURNALIER	PARTAGE			
DETAIL TEMPS PARTIEL	L ou Ma ou Me ou J ou V	Jours temps partiels					Tps partiel journalier	Vacances scolaires			Mi-temps partagé
		35	55	75	95	115		7 semaines	7 semaines + les mercredis	11 semaines	
t Moyenne hres/jour	7,6	7,6	7,6	7,6	7,6	7,6	3,8	7,6	7,6	7,6	7,6
J/an	365,25	365,25	365,25	365,25	365,25	365,3	365,25	365,25	365,25	365,25	365,25
WE	104,35	104,35	104,35	104,35	104,35	104,4	104,35	104,35	104,35	104,35	104,35
Fériés et/ou bénévoles	11,71	11,71	11,71	11,71	11,71	11,71	11,71	11,71	11,71	11,71	11,71
Forfait jrs hors-période dont 2 jrs ancienneté	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
y Jours temps partiel	52	35	55	75	95	115	0	35	80	55	130
x Jours congés payés	20,71	22,54	20,39	18,23	16,08	13,92	25,00	22,54	17,69	20,39	12,30
Jours travail/an	171,48	186,65	168,80	150,96	133,11	115,27	219,19	186,65	146,50	168,80	101,89
Heures travail/an	1303,25	1418,52	1282,90	1147,28	1011,66	876,04	832,92	1418,52	1113,38	1282,90	774,33
Réf hres temps plein	1573	1573	1573	1573	1573	1573	1573	1573	1573	1573	1573
% activité	82,85	90,18	81,56	72,94	64,31	55,69	52,95	90,18	70,78	81,56	49,23
Droit CP réel	21	23	21	19	17	14	25	23	18	21	13
Rémunération	82,85	90,18	81,56	72,94	64,31	55,69	52,95	90,18	70,78	81,56	60,00
REMUNERATION VERSEE	82,85	90,18	81,56	72,94	64,32	55,70	52,95	90,18	70,78	81,56	60,00

Lorsque des écarts de rémunération sont constatés entre le calcul OETAM et Cadres pour une même configuration temps partiel, c'est le taux de rémunération le plus élevé qui sera versé.

SA 1/6 20

Annexe 1 : CONFIGURATIONS TEMPS PARTIEL – CADRES - GROUPE CLOS EX-EAF ET TOTAL LUBRIFIANTS

TEMPS PARTIEL CADRES

CHOISI	HEBDO	ANNUEL					JOURNALIER				
RAISONS FAMILIALES	HEBDO	ANNUEL					JOURNALIER	VAC. SCOLAIRES			
EN DE CARRIERE	HEBDO	ANNUEL					JOURNALIER	VAC. SCOLAIRES			
DETAIL TEMPS PARTIEL	L ou Ma ou Me ou J ou V	Jours temps partiels					Tps partiel journalier	Vacances scolaires			Mi-temps partagé
		35	55	75	95	115		7 semaines	7 semaines + les mercredis	11 semaines	
J/an	365,25	365,3	365,3	365,3	365,3	365,3	365,25	365,25	365,25	365,25	365,25
WE	104,35	104,4	104,4	104,4	104,4	104,4	104,35	104,35	104,35	104,35	104,35
Fériés et/ou bénévoles	11,71	11,71	11,71	11,71	11,71	11,71	11,71	11,71	11,71	11,71	11,71
Forfait jrs hors-période dont 2 jrs ancienneté	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
y Jours temps partiel	52	35	55	75	95	115		35	80	55	130
x Jours congés payés	20,69	22,53	20,37	18,21	16,05	13,89	25,00	22,53	17,67	20,37	12,47
Jours travail/an	171,50	186,66	168,82	150,98	133,14	115,30	109,60	186,66	146,52	168,82	101,72
Réf jrs temps plein	207,00	207,00	207,00	207,00	207,00	207,00	207,00	207,00	207,00	207,00	207,00
% activité	82,85	90,17	81,56	72,94	64,32	55,70	52,94	90,17	70,78	81,56	49,14
Droit CP réel	21	23	21	19	17	14	25	23	18	21	13
Rémunération	82,85	90,17	81,56	72,94	64,32	55,70	52,94	90,17	70,78	81,56	60,00
REMUNERATION VERSEE	82,85	90,18	81,56	72,94	64,32	55,70	52,95	90,18	70,78	81,56	60,00
x = 26,31 - 0,108 y											

Lorsque des écarts de rémunération sont constatés entre le calcul OETAM et Cadres pour une même configuration temps partiel, c'est le taux de rémunération le plus élevé qui sera versé.

Handwritten notes: "MG SA - 21" with a signature and other scribbles.

Annexe 1 : CONFIGURATIONS TEMPS PARTIEL - GROUPE CLOS OETAM - EEP

TEMPS PARTIEL OETAM												
CHOISI	HEBDO	ANNUEL					JOURNALIER	VAC. SCOLAIRES				
RAISONS FAMILIALES	HEBDO	ANNUEL					JOURNALIER	VAC. SCOLAIRES				
FIN DE CARRIERE	HEBDO	ANNUEL					JOURNALIER	VAC. SCOLAIRES			PARTAGE	
DETAIL TEMPS PARTIEL	L ou Ma ou Me ou J ou V	Jours temps partiels					Tps partiel journalier	Vacances scolaires			Mi-temps partagé	
		35	55	75	95	115		7 semaines	7 semaines + les mercredis	11 semaines		
t	Moyenne hres/jour	7,6	7,6	7,6	7,6	7,6	7,6	3,8	7,6	7,6	7,6	7,6
	J/an	365,24	365,24	365,24	365,24	365,24	365,24	365,24	365,24	365,24	365,24	365,24
	WE	104,36	104,36	104,36	104,36	104,36	104,36	104,36	104,36	104,36	104,36	104,36
	Fériés et/ou bénévoles	13,14	13,14	13,14	13,14	13,14	13,14	13,14	13,14	13,14	13,14	13,14
	Forfait jrs hors-période	2,7	2,7	2,7	2,7	2,7	2,7	2,7	2,7	2,7	2,7	2,7
y	Jours temps partiel	52	35	55	75	95	115	0	35	80	55	130
x	Jours congés payés	21,54	23,44	21,21	18,98	16,74	14,51	26,00	23,44	18,42	21,21	12,84
	Jours travail/an	171,50	186,60	168,83	151,06	133,30	115,53	219,04	186,60	146,62	168,83	102,20
	Heures travail/an	1303,37	1418,16	1283,12	1148,08	1013,05	878,01	832,35	1418,16	1114,32	1283,12	776,73
	Réf hres temps plein	1573	1573	1573	1573	1573	1574	1573	1573	1573	1573	1573
	% activité	82,86	90,16	81,57	72,99	64,40	55,78	52,91	90,16	70,84	81,57	49,38
	Droit CP réel	22	24	22	19	17	15	26	24	19	22	13
	Rémunération	82,86	90,16	81,57	72,99	64,40	55,78	52,91	90,16	70,84	81,57	60,00
	REMUNERATION VERSEE	82,86	90,16	81,57	73,00	64,42	55,84	52,91	90,16	70,85	81,57	60,00
	$x=(6371,04*t-26*y*t)/(1573+26*t)$											

Lorsque des écarts de rémunération sont constatés entre le calcul OETAM et Cadres pour une même configuration temps partiel, c'est le taux de rémunération le plus élevé qui sera versé.

SA 1/6 22
 K

Annexe 1 : CONFIGURATIONS TEMPS PARTIEL - GROUPE CLOS CADRES - EEP

TEMPS PARTIEL CADRES

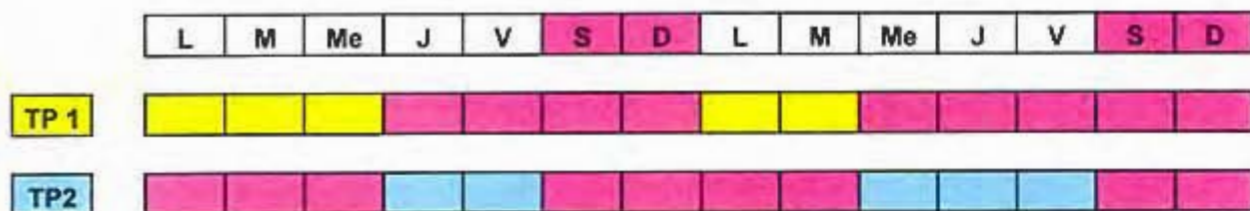
CHOISI	HEBDO	ANNUEL					JOURNALIER				
RAISONS FAMILIALES	HEBDO	ANNUEL					JOURNALIER	VAC. SCOLAIRES			
FIN DE CARRIERE	HEBDO	ANNUEL					JOURNALIER				
DETAIL TEMPS PARTIEL	L ou Ma ou Me ou J ou V	Jours temps partiels					Tps partiel journalier	Vacances scolaires			Mi-temps partagé
		35	55	75	95	115		7 semaines	7 semaines + les mercredis	11 semaines	
J/an	365,24	365,24	365,24	365,24	365,24	365,24	365,24	365,24	365,24	365,24	365,24
WE	104,36	104,36	104,36	104,36	104,36	104,36	104,36	104,36	104,36	104,36	104,36
Fériés et/ou bénévoles	13,14	13,14	13,14	13,14	13,14	13,14	13,14	13,14	13,14	13,14	13,14
Forfait jrs hors-période	2,7	2,7	2,7	2,7	2,7	2,7	2,7	2,7	2,7	2,7	2,7
y Jours temps partiel	52	35	55	75	95	115		35	80	55	130
x Jours congés payés	21,52	23,42	21,18	18,94	16,70	14,46	26,00	23,42	18,38	21,18	12,78
Jours travail/an	171,52	186,62	168,86	151,10	133,34	115,58	109,52	186,62	146,66	168,86	102,26
Réf jrs temps plein	207,00	207,00	207,00	207,00	207,00	207,00	207,00	207,00	207,00	207,00	207,00
% activité	82,86	90,15	81,57	73,00	64,42	55,84	52,91	90,15	70,85	81,57	49,40
Droit CP réel	22	24	22	19	17	15		24	19	22	13
Rémunération	82,86	90,15	81,57	73,00	64,42	55,84	52,91	90,15	70,85	81,57	60,00
REMUNERATION VERSEE	82,86	90,16	81,57	73,00	64,42	55,84	52,91	90,16	70,85	81,57	60,00
x = 27,34 - 0,112 y											


Lorsque des écarts de rémunération sont constatés entre le calcul OETAM et Cadres pour une même configuration temps partiel, c'est le taux de rémunération le plus élevé qui sera versé.


SA - 16
 Je 23

ANNEXE 2 : CALENDRIER MI-TEMPS PARTAGE

Temps travaillé : 50% - Rémunération: 60%



 Journées travaillées temps partagé 1

 Journées travaillées temps partagé 2

 Journées non travaillées

x SA . 1/6^m
24 h

ANNEXE 3

NATURE DU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL	Cotisation sur sur le delta d'assiette Temps plein - Temps partiel								
	DUREE	PREVOYANCE LOURDE		RETRAITES					
				Si choix de cotisation sur le salaire reconstitué à temps plein au niveau de la retraite de base Sécurité Sociale					
				Retraite de base Sécurité Sociale		Retraites complémentaires (AGIRC/ARRCO)		Retraite supplémentaire RECOSUP	
PS	PE	PS	PE	PS	PE	PS	PE		
Choix	3 ans	Choix prévu par l'accord du 15 mars 2002		Salarié	Employeur	Salarié			
Raisons familiales		Employeur				Salarié	Employeur		
Fin de carrière	2 ans							Salarié	Employeur

SA -
 20
 116