

**Accord relatif au Temps de Travail**

Entre la Direction de TIGF représentée par :

Mme. Monique DELAMARE, Directrice Générale

M. Olivier ROBINET, Secrétaire Général

Et

Les organisations syndicales représentatives suivantes :

- C.F.D.T. représentée par

- C.F.T.C. représentée par *P/O Jean PEYRE*

- C.G.T. représentée par

- C.G.T.- F.O. représentée par *Patrick MATHIEU*

Il a été convenu ce qui suit :

**SOMMAIRE**

<b>PREAMBULE</b> .....	<b>5</b>
<b>CHAPITRE 1 : PRINCIPES GENERAUX</b> .....	<b>7</b>
ARTICLE 1 : PERSONNEL CONCERNE.....	7
ARTICLE 2 : PRINCIPES GENERAUX DE LA DUREE DU TRAVAIL.....	7
ARTICLE 3 : DUREE DU TRAVAIL DU PERSONNEL DE JOUR A TEMPS PLEIN.....	8
ARTICLE 4 : DUREE DU TRAVAIL DU PERSONNEL POSTE EN 3*8.....	8
ARTICLE 5 : DUREE DU TRAVAIL DU PERSONNEL POSTE EN 2*8.....	8
ARTICLE 6 : JOURS DE CONGES SUPPLEMENTAIRES.....	9
ARTICLE 7 : AFFECTATION PROVISoire DANS UN REGIME DE TRAVAIL DIFFERENT DU REGIME D'ORIGINE.....	9
ARTICLE 8 : TEMPS DE TRAVAIL DES CADRES.....	10
<b>CHAPITRE 2 : ORGANISATION DU TRAVAIL</b> .....	<b>11</b>
ARTICLE 1 <sup>er</sup> : HORAIRE DE TRAVAIL.....	11
ARTICLE 2 : HORAIRES FIXES.....	11
ARTICLE 3 : HORAIRES VARIABLES.....	11
ARTICLE 4 : HEURES SUPPLEMENTAIRES.....	12
ARTICLE 5 : DEPLACEMENTS HORS TEMPS DE TRAVAIL.....	12
ARTICLE 6 : TRAVAUX PROGRAMMES.....	12
ARTICLE 7 : INTERVENTION D'URGENCE NON PROGRAMMEE.....	13
ARTICLE 8 : TEMPS D'HABILLAGE.....	13
<b>CHAPITRE 3 : CONGES ET ABSENCES</b> .....	<b>14</b>
ARTICLE 1 : CONGES PAYES.....	14
ARTICLE 2 : JOURS DE RECUPERATION DU TEMPS DE TRAVAIL (RTT) ET JOURS DE RECUPERATION DE DUREE DU TRAVAIL.....	15
2.1 Jours de récupération du temps de travail.....	15
2.2 Jours de récupération de la durée de travail.....	15
ARTICLE 3 : JOURS FERIES CHOMES.....	15
ARTICLE 4 JOURS BENEVOLES.....	16
ARTICLE 5 : AUTORISATION D'ABSENCE POUR EVENEMENTS FAMILIAUX.....	16
ARTICLE 6 : AUTORISATIONS D'ABSENCE REMUNEREES.....	17
6.1 Autorisation d'absence pour maladie d'un enfant.....	17
6.2 Autorisation d'absence pour hospitalisation d'un enfant ou du conjoint.....	17
6.3 Autorisation d'absence pour enfant handicapé.....	17

6.4 Autorisation d'absence pour autre motif .....	18
6.5 Autorisation d'absence pour mission sociétale.....	18
<b>ARTICLE 7 : CONGES POUR RAISONS FAMILIALES.....</b>	<b>18</b>
7.1 Congé de maternité.....	18
7.2 Congé de paternité.....	19
7.3 Congé d'adoption .....	19
<b>ARTICLE 8 : CONGES EXCEPTIONNELS .....</b>	<b>19</b>
8.1 Congés soumis aux dispositions légales .....	19
8.2 Congé sans solde .....	19
8.3 Congé pour suivi de conjoint à l'étranger.....	20
8.4 Congé sabbatique .....	20
8.5 Congé pour création ou reprise d'entreprise .....	21
<b>CHAPITRE 4 : TRAVAIL A TEMPS PARTIEL.....</b>	<b>22</b>
<b>SECTION 1 : DISPOSITIONS GENERALES .....</b>	<b>22</b>
<b>ARTICLE 1 : DEFINITION DU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL .....</b>	<b>22</b>
<b>ARTICLE 2 : BENEFICIAIRES .....</b>	<b>22</b>
<b>ARTICLE 3 : MODALITES DE LA DEMANDE DE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL .....</b>	<b>23</b>
3.1 – Demande de travail à temps partiel .....	23
3.2 – Avenant au contrat de travail .....	24
<b>ARTICLE 4 : ORGANISATION DU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL .....</b>	<b>24</b>
4.1 – Dispositions générales de mise en oeuvre .....	24
4.2 – Temps partiel hebdomadaire .....	24
<b>ARTICLE 5 : MODIFICATION DE LA DUREE DU TRAVAIL .....</b>	<b>25</b>
<b>ARTICLE 6 : CHANGEMENT DE RYTHME DE TRAVAIL.....</b>	<b>25</b>
6.1 – Changement de rythme de travail à temps partiel.....	25
6.2 – Retour à temps plein.....	25
<b>ARTICLE 7 : HEURES COMPLEMENTAIRES .....</b>	<b>26</b>
<b>ARTICLE 8: PRIORITE POUR UN TEMPS PLEIN .....</b>	<b>26</b>
<b>ARTICLE 9 : EGALITE AVEC LES SALARIES A TEMPS COMPLET .....</b>	<b>27</b>
9.1 – Les Congés payés .....	27
9.2 – Les Congés pour raisons familiales et autorisations d'absence.....	27
9.3 – Ponts et jours bénévoles.....	27
9.4 - Evolution de carrière .....	27
9.5 – Formation .....	27
9.6 – Droits liés à l'ancienneté.....	27
9.7 – Prime de scolarité et prime de vacances.....	28
<b>ARTICLE 10 : PRINCIPE DE LA PROPORTIONNALITE .....</b>	<b>28</b>
10.1 – Congés payés .....	28
10.2 - Rémunération .....	28
10.3 - Indemnité de licenciement ou de départ à la retraite.....	28



10.4 – Prime de vacances .....	28
10.5 – Jours de récupération du temps de travail.....	29
ARTICLE 11 : COUVERTURE SOCIALE – RETRAITE – PREVOYANCE- COMPLEMENTAIRE SANTE .....	29
ARTICLE 12 : REPRESENTANTS DU PERSONNEL – REPRESENTANTS SYNDICAUX....	29
ARTICLE 13 : ORGANISATION DES SERVICES .....	29
<b>SECTION 2 : TEMPS PARTIEL DANS LE CADRE D'UNE FIN DE CARRIERE .....</b>	<b>30</b>
ARTICLE 14: MODALITES PARTICULIERES.....	30
ARTICLE 15: MAINTIEN DE COTISATIONS.....	31
ARTICLE 16: PREVOYANCE.....	31
ARTICLE 17: ENGAGEMENT DE NEGOCIATION.....	31
<b>SECTION 3 : TEMPS PARTIEL POUR RAISONS FAMILIALES .....</b>	<b>32</b>
ARTICLE 18: TEMPS PARTIEL LIES AUX CONTRAINTES DE LA VIE FAMILIALE .....	32
18.1 – Temps partiel organisé sur l'année.....	32
18.2 – Temps partiel avec absence pendant les vacances scolaires.....	32
18.3– Temps partiel hebdomadaire .....	33
18.4– Maintien de cotisations .....	33
ARTICLE 19: TEMPS PARTIEL LIE AUX CONTRAINTES D'EDUCATION POUR LES PARENTS ISOLES.....	33
19.1 – Organisation du temps partiel.....	33
19.2 – Maintien de cotisations .....	34
ARTICLE 20: TEMPS PARTIEL EN CAS D'ACCOMPAGNEMENT D'UNE PERSONNE EN FIN DE VIE.....	34
20.1 – Organisation du temps partiel.....	34
20.2 – Maintien de cotisations .....	34
ARTICLE 21 : TEMPS PARTIEL EN CAS D'ACCOMPAGNEMENT D'UNE PERSONNE HANDICAPEE .....	35
21.1 – Définition et organisation .....	35
21.2 – Maintien de cotisations .....	35
ARTICLE 22: PREVOYANCE.....	35
<b>CHAPITRE 5 : DISPOSITIONS RELATIVES A LA VIE DE L'ACCORD.....</b>	<b>37</b>
ARTICLE 1: SUIVI DE L'ACCORD .....	37
ARTICLE 2: COMMISSION DE SUIVI ET D'INTERPRETATION DE L'ACCORD.....	37
ARTICLE 3: DATE D'EFFET .....	37
ARTICLE 4: MODALITES DE DEPOT.....	38

## PREAMBULE

La 3<sup>ème</sup> Directive Gaz Européenne du 13 juillet 2009 relative aux règles communes pour le marché intérieur du gaz naturel, transposée en droit français par une ordonnance du 9 mai 2011, impose de nouvelles dispositions impactant la gestion du personnel des entreprises gestionnaires de réseau de transport de gaz.

Notamment, l'interdiction de procéder à des détachements de personnel de l'EVI dans la société gestionnaire de réseau de transport de gaz naturel contraint TIGF à devenir seul employeur du personnel.

La Direction et les Organisations Syndicales ont constaté que l'accord du 15 avril 1988 et les accords ultérieurs applicables à TIGF constituaient un régime conventionnel du secteur de l'énergie inspiré du statut du mineur et appliqué depuis la création de l'entreprise.

Conscientes de la nécessité d'adapter le régime conventionnel de TIGF au nouvel environnement réglementaire et de favoriser la convergence entre les règles conventionnelles de TIGF et celles des autres sociétés du Groupe, dans le respect des principes de subsidiarité et d'équité, pour maintenir les possibilités de mobilité, source d'opportunités de carrière, d'apport de compétences et de capacité d'adaptation des organisations, la Direction et les Organisations Syndicales ont conclu le 7 juillet 2010 un accord d'objectifs et de moyens prolongé le 29 avril 2011.

Par accord collectif du 26 avril 2011, TIGF a adopté la Convention Collective Nationale de l'Industrie du Pétrole (ci-après dénommée « CCNIP »).

Conscientes que le temps est une ressource précieuse, tant pour l'entreprise vis-à-vis de la réalisation de l'activité économique que pour les salariés dans le cadre de leur vie personnelle, la Direction de TIGF et les Organisations Syndicales représentatives se sont rapprochées en vue de définir, de façon commune et concertée, les règles relatives à la durée du travail et à organiser dans un cadre équitable et adapté la répartition du temps consacré au travail.

Le présent accord a pour objet de définir, dans le cadre de la convergence, les modalités d'organisation et de décompte du temps de travail.

Les dispositions entrant dans le cadre de la négociation et découlant de la loi du 9 novembre 2010 feront l'objet d'accords spécifiques.

Les dispositions du présent accord sont applicables au personnel TIGF à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012. A cette date, elles se substituent à toutes les dispositions de même nature issues du régime conventionnel résultant de l'accord du 15 avril 1988 ainsi qu'à celles antérieures ou postérieures à celui-ci et notamment à l'accord relatif au travail à temps partiel conclu le 23 octobre 2009 et à l'accord de réduction du temps de travail du 17 décembre 1999.



## **CHAPITRE 1 : PRINCIPES GENERAUX**

La législation concernant la durée du travail fait l'objet du livre premier de la 3<sup>ème</sup> partie du code du travail qui dispose dans l'article L3121-1 que : la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Les dispositions conventionnelles de branche concernant la durée du travail dans l'industrie du Pétrole sont codifiées dans la section B du chapitre IV de la Convention Collective sous les articles 413 à 416. Les dispositions concernant les congés figurent dans les articles 501 à 516 de la section A du chapitre V.

Les dispositions concernant le travail posté figurent au chapitre VII section A article 702 et section B articles 707 à 710 et 713.

Les modalités d'application de la réduction du temps de travail résultant de la loi du 13 juin 1998 ont fait l'objet de l'accord de branche du 6 mai 1999.

Les dispositions conventionnelles convenues dans le présent accord d'entreprise sont applicables dans la mesure où elles sont plus favorables que celles de la Convention Collective du Pétrole.

Le travail à temps partiel fait l'objet des dispositions du chapitre 4 du présent accord.

### **ARTICLE 1 : PERSONNEL CONCERNE**

Les dispositions du présent accord s'appliquent au personnel TIGF en contrat à durée déterminée ou en contrat à durée indéterminée sous réserve des éventuelles conditions d'ancienneté.

Le personnel intérimaire et les stagiaires sont soumis aux mêmes conditions en ce qui concerne les horaires et l'organisation du temps de travail.

### **ARTICLE 2 : PRINCIPES GENERAUX DE LA DUREE DU TRAVAIL**

La durée quotidienne de travail effectif ne peut dépasser 10h00 et la durée hebdomadaire de travail ne peut dépasser 48h00 et une moyenne de 44h00 sur une période de douze semaines consécutives.

Un repos quotidien de 11 heures consécutives doit séparer deux journées de travail. L'astreinte sans intervention ne constitue pas une rupture du repos quotidien.

G

ON JP

**ARTICLE 3: DUREE DU TRAVAIL DU PERSONNEL DE JOUR A TEMPS PLEIN**

La durée annuelle de travail pour le personnel de jour à temps plein s'établit à 1567,50 heures réparties sur 209 jours découpés comme suit :

365,25	jours, dont
104,36	samedis et dimanches,
25	congés annuels payés
13,14	jours fériés et ponts
Soit 222,75	

Pour une organisation du travail avec un horaire hebdomadaire de 37,5h, 14 jours de RTT sont attribués. Le nombre de jours normalement travaillés est de 209 jours.

**ARTICLE 4: DUREE DU TRAVAIL DU PERSONNEL POSTE EN 3\*8 CONTINU**

La durée annuelle du travail du personnel posté en 3 x 8 continu s'établit à 1469,10 heures réparties en 177 quarts de 8,3h découpés comme suit :

- Calcul des quarts théoriquement travaillés : 219,03 soit le nombre de cycles dans l'année (52,17 semaines/5 semaines par cycle= 10,43) multiplié par 21 quarts par cycle
- 219,03 quarts théoriquement travaillés, il est retiré :
  - o 25 quarts pour congés payés
  - o 3 quarts de temps de relève
  - o 13,14 quarts fériés et ponts
- soit 177,89 quarts travaillés par an

**ARTICLE 5: DUREE DU TRAVAIL DU PERSONNEL POSTE EN 2\*8 CONTINU**

La durée annuelle du travail du personnel posté en 2 x 8 continu s'établit à 1522,50 heures réparties en 203 quarts de 7,5h découpés comme suit :

- Calcul des quarts théoriquement travaillés : 243,5 soit le nombre de cycles dans l'année (52,17 semaines/3 semaines par cycle= 17,39) multiplié par 14 quarts par cycle
- 243,5 quarts théoriquement travaillés, il est retiré
  - o 25 quarts pour congés payés
  - o 2 quarts de compensation d'organisation pour le travail en 2x8
  - o 13,14 quarts fériés et ponts
- soit 203,36 quarts travaillés par an



## **ARTICLE 6 : JOURS DE CONGES SUPPLEMENTAIRES**

Au 1<sup>er</sup> novembre, trois jours ou quarts de congés supplémentaires peuvent être accordés à l'ensemble du personnel, hors cadres individualisés, au titre d'un éventuel fractionnement. Ces congés supplémentaires sont exercés en complément des droits à congés initiaux et ne peuvent être compensés financièrement, sauf en cas placement dans le compte épargne-temps.

Ces droits s'acquiert, au titre de l'année de référence, à raison de :

- 3 jours ou quarts ouvrés de congés supplémentaires pour 25 jours ou quarts ouvrés acquis au 31 mai de l'année de référence,
- 2 jours ou quarts ouvrés de congés supplémentaires pour 17 jours ou quarts ouvrés acquis au 31 mai de l'année de référence,
- 1 jour ou quart ouvré de congés supplémentaires pour 9 jours ou quarts ouvrés acquis au 31 mai de l'année de référence.

## **ARTICLE 7 : AFFECTATION PROVISoire DANS UN REGIME DE TRAVAIL DIFFERENT DU REGIME D'ORIGINE**

Lorsqu'un salarié affecté normalement à la journée adopte, pour une période définie, un régime de travail sur quart, il adopte l'horaire de la ligne de référence sur laquelle il est affecté sans que cela n'interfère avec le décompte de la durée du travail ni l'acquisition des jours de congés ou récupérations.

Lorsqu'un salarié travaillant normalement selon un régime posté est affecté pour une période définie à un régime de jour, soit du fait d'une période de surface<sup>1</sup> ou d'une affectation temporaire, il adopte le régime horaire de l'activité pour laquelle il travaille sans que cela n'affecte le nombre de jours de congés ou récupérés qu'il acquiert.

L'écart éventuel du nombre de jours travaillés entre un régime de jour et un régime posté, lors d'une affectation à la journée, est compensé par la différence d'horaires.

En cas de dépassement de la durée journalière de 7,5h pendant les périodes de surface<sup>1</sup>, des récupérations de dépassement de l'horaire théorique sont possibles dans la limite de trois demi-journées par mois.

<sup>1</sup> Par surface on entend la période temporaire dans le cadre de l'organisation du travail d'un posté sur un horaire à la journée.

## ARTICLE 8: TEMPS DE TRAVAIL DES CADRES

Conformément à l'article 416 de la CCNIP relatif aux dispositions propres au temps de travail des ingénieurs et cadres, celui-ci variant en fonction de leur niveau de responsabilité et d'autonomie, les parties conviennent de distinguer trois catégories de cadres :

- Les cadres du coefficient 290 à 560 inclus (Position I;II et III A) sont soumis à l'horaire collectif.
- Les cadres aux coefficients 660 et 770 (Position III B et III C, cadres individualisés) qui disposent d'une grande autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps, d'une grande souplesse dans l'organisation de leur travail, dans la gestion quotidienne de leur activité et la nature de leurs missions ne les conduisant pas à suivre l'horaire collectif, sont soumis à un forfait annuel de 206 jours travaillés.

Les durées maximales hebdomadaires et journalières ainsi que la durée minimale de repos, sont celles prévues par le présent accord et par la loi.

Chaque année un compte rendu relatif aux conditions d'application du forfait est établi. La durée du travail est décomptée par récapitulation du nombre de journées ou demi-journées travaillées.

Hors cas de déplacement professionnel ou accord exceptionnel de sa hiérarchie, le salarié cadre au forfait jours doit assurer un temps de présence significatif adapté à l'exigence de supervision des équipes qu'il encadre.

La réglementation générale définit les modalités de traçabilité de décompte des forfaits jours.

- Les cadres de Position Supérieure, au coefficient 880, disposent d'une grande liberté dans l'organisation de leur temps pour l'accomplissement de leur mission en raison de leurs niveaux de responsabilité, d'autonomie et de rémunération. Ils gèrent en toute autonomie la répartition et l'amplitude de leur temps de travail.

Conformément à l'article L.3121-46 du Code du Travail, la charge et l'organisation de travail, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale ainsi que la rémunération des salariés bénéficiant d'une convention de forfait en jours feront l'objet d'un suivi annuel. Celui-ci constituera une partie de l'Entretien Individuel Annuel.

## **CHAPITRE 2 : ORGANISATION DU TRAVAIL**

### **ARTICLE 1<sup>er</sup> : HORAIRE DE TRAVAIL**

La durée légale de travail effectif est de 35h par semaine.

L'organisation de l'horaire peut varier en fonction des impératifs de l'activité du site, et être réalisée selon un système d'horaire fixe ou variable, et avec une amplitude de travail dont le dépassement est éventuellement compensé par des récupérations de temps de travail.

L'horaire des sites et l'organisation en horaires fixes ou variables sont arrêtés après avis du Comité d'Entreprise.

Horaires fixes et horaires variables peuvent coexister sur un même site après avis du Comité d'Entreprise.

### **ARTICLE 2 : HORAIRES FIXES**

Le temps effectif de travail du personnel soumis aux horaires fixes peut être de 37,5h ou 40,5h par semaine.

L'écart entre 37,5h et 40,5h est compensé mensuellement par 3 demi-journées de récupération de durée de travail (appelées RDT). Cette récupération s'effectue dans le mois d'acquisition ou au plus tard dans le mois suivant.

Les horaires fixes des entités d'exploitation listés en annexe 1A ont une amplitude horaire hebdomadaire de 40,50 h.

### **ARTICLE 3 : HORAIRES VARIABLES**

Les dispositions d'organisation de l'horaire variable sont définies dans le cadre des dispositions légales et conventionnelles après consultation du Comité d'Entreprise.

Dans le cadre d'un horaire de site à 37,5h, le personnel ayant adopté l'horaire variable peut bénéficier jusqu'à trois demi-journées par mois de récupération de dépassement de l'horaire théorique.

Le dépassement de l'horaire de travail au-delà de la fin de la plage variable de l'après-midi, sur demande de la hiérarchie, est pris en compte pour la détermination d'heures supplémentaires, en cas de dépassement de l'horaire hebdomadaire.



La mise en œuvre d'horaires variables suppose l'acceptation préalable de la hiérarchie et la mise en place d'un système d'enregistrement adéquat.

#### **ARTICLE 4: HEURES SUPPLEMENTAIRES**

Les heures supplémentaires sont effectuées, à la demande de la hiérarchie, au-delà de la durée hebdomadaire de travail. Le contingent annuel individuel d'heures supplémentaires est fixé à 220 heures par an.

Les heures supplémentaires au delà de ce contingent sont accomplies, après information du Comité d'Entreprise. Le volume collectif des heures supplémentaires est communiqué au Comité d'Entreprise par Région et par Direction.

Les heures supplémentaires donnent lieu au versement de majorations précisées dans l'accord du 26 avril 2011 relatif à l'adoption de la CCNIP à TIGF.

Les hiérarchies, garantes de la bonne gestion du temps de travail, veillent à limiter au maximum le recours à tout dépassement des horaires.

#### **ARTICLE 5: DEPLACEMENTS HORS TEMPS DE TRAVAIL**

Les heures de voyage en transport en commun, en dehors de l'horaire habituel de travail, font l'objet de compensation en temps prévues à l'article 317 g de la CCNIP.

Les dispositions spécifiques liées aux autres déplacements ou aux autres moyens de transport seront traitées dans l'accord relatif aux déplacements.

#### **ARTICLE 6: TRAVAUX PROGRAMMES**

En cas de travaux d'intervention programmés en dehors des heures et des jours normalement travaillés entraînant une augmentation de l'amplitude de travail, la Direction veille à ce que l'organisation mise en place respecte les amplitudes maximales et les temps de repos réglementaires et prend, si nécessaire, les mesures pour assurer le couchage et/ou la reconduite à domicile en cas de dépassement.

Le salarié OETAM amené à revenir pour son intervention après avoir quitté son travail, bénéficie de l'indemnité de rappel prévue par l'article 406 de la convention collective nationale de l'industrie du pétrole.

5

JP JP

**ARTICLE 7: INTERVENTION D'URGENCE NON PROGRAMMEE**

En cas d'interventions d'urgence non programmées entraînant une augmentation de l'amplitude de travail, la Direction veille à ce que l'organisation mise en place respecte les amplitudes maximales et les temps de repos réglementaires et prend, si nécessaire, les mesures pour assurer le couchage et/ou la reconduite à domicile en cas de dépassement.

Tout salarié ayant dû prolonger sa journée de travail pour des raisons exceptionnelles, qu'il soit d'astreinte ou non, peut bénéficier, pour respecter la règle relative au repos quotidien de onze heures consécutives, d'un repos sur ordre.

Le temps de repos sur l'horaire de travail est assimilé à du temps de travail effectif.

Une prime spécifique de dérangement de six heures est attribuée pour des travaux non programmés effectués par un OETAM, en dehors des heures et des jours de travail, et hors du cadre de l'astreinte.

Cette prime s'ajoute à la prime de rappel prévue à l'article 406 de la convention collective nationale de l'industrie du pétrole et à l'indemnisation éventuelle des heures supplémentaires.

Les mêmes règles s'appliquent pour le personnel OETAM rappelé en situation de crise hors astreinte lors du déclenchement d'une cellule du dispositif de gestion de crise.

**ARTICLE 8 : TEMPS D'HABILLAGE**

Le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage sur le lieu de travail et pendant le temps de travail n'est pas décompté.

Lorsqu'exceptionnellement le temps d'habillage / déshabillage se déroule en dehors de l'horaire de travail ou du temps de travail rémunéré, il donne lieu à compensation équivalente en temps, à prendre en accord avec la hiérarchie.

## CHAPITRE 3 : CONGES ET ABSENCES

Il relève de la responsabilité de chaque responsable d'entité d'accepter ou de refuser les demandes de congés et absences, et notamment les absences collectives.

En cas de pont ou de veille de fête, les responsables d'entité déterminent, si nécessaire en accord avec leur hiérarchie, l'effectif minimum à maintenir en poste pour assurer les missions de celle-ci ou décident éventuellement de sa fermeture lorsque les conditions le permettent.

### ARTICLE 1 : CONGES PAYES

Le droit au congé annuel est acquis proportionnellement au nombre de mois de travail effectifs accomplis au cours de la période légale de référence, soit du 1<sup>er</sup> juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

Les congés s'acquièrent à raison de 25/12<sup>ème</sup> jours de congé par mois de présence par an.

Lors d'un changement de rythme de travail, les droits acquis sont transférés en droits équivalents du nouveau régime.

Les absences pour cause de maladie d'une durée inférieure ou égale à 3 mois au cours de la période de référence sont assimilées à du travail effectif pour le calcul du droit à congé, sous réserve que l'intéressé ait effectivement travaillé au moins un mois pendant la période de référence.

Le congé principal doit être composé d'au moins 10 jours ou quarts ouvrés de congés payés consécutifs, acquis pour l'exercice concerné, hors ponts et jours fériés.

Si les congés payés de l'année précédente ont été épuisés, les congés en cours d'acquisition depuis le 1<sup>er</sup> juin de l'année n-1 peuvent être pris à compter de janvier de l'année n sous réserve qu'il reste au moins 10 jours ou quarts de congé principal au 31 mai de l'année n.

Cette disposition s'applique aux CDI, nouveaux embauchés pendant l'année n-1 et aux CDD ayant plus de six mois d'ancienneté.

Les congés payés sont épuisés au plus tard le 31 mai de l'année suivante. A titre dérogatoire et exceptionnel et suivant la demande de la hiérarchie, le service des ressources humaines peut autoriser le report de l'exercice de congés non soldés dans le cadre d'un plan d'apurement.

4

pa JP



## **ARTICLE 2: JOURS DE RECUPERATION DU TEMPS DE TRAVAIL (RTT) ET JOURS DE RECUPERATION DE DUREE DU TRAVAIL (RDT)**

### **2.1 Jours de récupération du temps de travail (RTT)**

L'écart entre 37,5h et 35h est compensé en journées de réduction du temps de travail.

Les RTT sont acquises à raison d'une RTT par mois de janvier à décembre, et d'une RTT par semestre attribuées respectivement début janvier et début juillet, soit 14 RTT sur l'année civile. Seules les RTT acquises peuvent être prises. Le compteur pourra présenter un solde négatif maximum d'une journée au cours des onze premiers mois de l'année.

Les journées de RTT devront être prises dans le cadre de l'année civile. Le 1<sup>er</sup> octobre, le solde des journées à prendre ne pourra pas excéder 5. Le solde des RTT en fin d'année civile ne pourra pas faire l'objet de report.

### **2.2 Jours de récupération de la durée du travail (RDT)**

Ces demi-journées de récupération de durée de travail s'acquièrent mensuellement. La récupération s'effectue dans le mois d'acquisition ou au plus tard le mois suivant. Il est déduit une demi-journée de RDT pour 7 jours ouvrés d'absence pour maladie. L'ajustement s'effectue sur le mois suivant.

## **ARTICLE 3: JOURS FERIES CHOMES**

Les jours fériés chômés ou récupérés sont :

- le 1<sup>er</sup> janvier,
- le lundi de Pâques,
- le 1<sup>er</sup> mai,
- le 8 mai,
- l'Ascension,
- le lundi de Pentecôte,
- le 14 Juillet,
- l'Assomption,
- la Toussaint,
- le 11 Novembre,
- la Sainte Barbe,
- le jour de Noël.

S

Pn JP

**ARTICLE 4 : JOURS BENEVOLES**

Les salariés travaillant selon un régime de jour bénéficient d'un pont obligatoire à l'occasion du jeudi de l'Ascension et lorsque Noël, Jour de l'an et l'Assomption tombent un mardi ou un jeudi.

Les salariés des entités d'exploitation, travaillant selon un régime de jour, dont la liste figure en annexe 1 A, chôment systématiquement les ponts.

Les salariés travaillant selon un régime de jour, dans les entités dont la liste figure en annexe 1 B, disposent d'un nombre de jours bénévoles fixé chaque année et égal à la somme des ponts possibles non obligatoires.

La Direction fixe une date de récupération le vendredi ou le lundi suivant ou précédant la Sainte Barbe lorsque le 4 décembre est un samedi ou un dimanche.

La détermination des jours bénévoles est précisée lors de la réunion du Comité d'Entreprise du mois de janvier de chaque année au cours de laquelle est également fixée la récupération éventuelle de la Sainte Barbe.

Les postés en 2\*8 et 3\*8 continu bénéficient de 14 jours bénévoles au titre de la compensation des jours fériés et ponts, qu'ils soient travaillés ou non.

**ARTICLE 5 : AUTORISATION D'ABSENCE POUR EVENEMENTS FAMILIAUX**

Les événements familiaux listés ci-dessous donnent droit, sous réserve de production de justificatifs, à des autorisations d'absence :

- Mariage ou PACS du salarié : 5 jours ou quarts ouvrés
- Naissance ou adoption d'un enfant :  
3 jours ou quarts ouvrés non cumulables avec le congé maternité
- Mariage d'un enfant 2 jours ou quarts ouvrés
- Décès du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou du concubin notoire  
5 jours ou quarts ouvrés
- Décès d'un enfant 3 jours ou quarts ouvrés<sup>2</sup>

- Décès du père, mère, grand-père, grand-mère, frère, sœur  
2 jours ou quarts ouvrés<sup>2</sup>
- Décès du beau-frère, belle-sœur, gendre, belle-fille, beau-père, belle-mère  
1 jour ou quart ouvré<sup>2</sup>

## **ARTICLE 6 : AUTORISATIONS D'ABSENCE REMUNEREES**

Les salariés peuvent bénéficier, sur justificatif, des autorisations d'absence rémunérées suivantes :

### **6.1 Autorisation d'absence pour maladie d'un enfant**

Tout salarié bénéficie d'une autorisation d'absence rémunérée à l'occasion de la maladie d'un enfant à charge de moins de 18 ans ou d'un enfant handicapé.

La durée de cette absence ne peut excéder au cours d'une année :

- 3 jours ouvrés pour un enfant,
- 5 jours ouvrés pour deux enfants,
- 1 jour ouvré supplémentaire par enfant au-delà du deuxième.

### **6.2 Autorisation d'absence pour hospitalisation d'un enfant ou du conjoint**

Des autorisations d'absence rémunérées et des aménagements d'horaires sont possibles en cas d'hospitalisation de l'enfant mineur ou du conjoint conformément à l'article 511 de la Convention Collective Nationale de l'Industrie du Pétrole. Par dérogation à la CCNIP, le bénéfice des autorisations d'absence pour hospitalisation du conjoint n'est pas subordonné à la présence d'un enfant mineur au foyer.

### **6.3 Autorisation d'absence pour enfant handicapé**

Tout salarié parent d'un enfant reconnu handicapé et à sa charge effective, totale et permanente, au sens du code de la sécurité sociale, bénéficie des autorisations d'absence et aménagements d'horaires prévus par l'article 511 de la CCNIP.

<sup>2</sup> \*Ces autorisations d'absence peuvent être majorées d'un jour lorsque le salarié ou son conjoint est chargé des formalités administratives ou lorsque la distance entre le lieu des obsèques et le lieu d'habitation est supérieure à 200 km.



Il faut entendre par enfant reconnu handicapé au sens de la sécurité sociale, l'enfant pour lequel il est attribué l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé prévue à l'article L.541-1 du code de la sécurité sociale.

#### **6.4 Autorisations d'absence pour autre motif**

En fonction des besoins pour motif personnel tels que don du sang, visite prénatale... les hiérarchies veilleront à faciliter les aménagements d'horaire nécessaires.

- Arbre de Noël

Les parents d'enfants participant à l'arbre de Noël et désirant les y accompagner pourront s'absenter une demi-journée sous réserve de respecter un délai de prévenance raisonnable.

- Déménagement

En cas de déménagement pour motif professionnel, un congé de un à deux jours sera accordé. La durée du congé est fonction de la distance entre l'ancien et le nouveau domicile. Ce congé est également accordé en cas de déménagement en prévision d'un départ à la retraite et après demande de liquidation de celle-ci. Il doit être exercé dans les six mois précédant le départ.

#### **6.5 Autorisation d'absence pour mission sociétale**

Les autorisations d'absence liées à des activités d'intérêt général ou civil feront l'objet de dispositions dans l'accord relatif aux engagements sociétaux de TIGF.

### **ARTICLE 7 : CONGES POUR RAISONS FAMILIALES**

#### **7.1 Congé de maternité**

Le congé maternité comprend un congé prénatal et un congé postnatal. La durée légale totale de ce congé dépend du nombre d'enfants déjà présents au foyer et est augmentée en cas de naissances multiples.

Afin de permettre aux salariées de gérer plus librement leur congé de maternité, il est possible de réduire la période de suspension du contrat de travail commençant avant la date présumée de l'accouchement d'une durée maximale de trois semaines. La période postérieure à cette date présumée est alors augmentée d'autant.

4

12

p.n JP

La durée légale du congé de maternité prévue aux articles L.1225-17 et suivants du code du travail est augmentée de quatre semaines, trois au titre de l'article 514 de la convention nationale de l'industrie du pétrole et une au titre de la réglementation interne.

Ces quatre semaines supplémentaires peuvent être doublées en tout ou partie à la demande de l'intéressée. Chaque semaine doublée sera rémunérée à demi salaire.

Sous réserve de fournir les justificatifs nécessaires, la salariée allaitant son enfant bénéficie d'une prolongation de 4 semaines de congé rémunéré supplémentaire.

### **7.2 Congé de paternité**

Après la naissance de son enfant et dans un délai de 4 mois, le salarié bénéficie d'un congé de paternité de 11 jours calendaires consécutifs ou 18 jours calendaires en cas de naissance multiple.

### **7.3 Congé d'adoption**

Le salarié, à qui l'autorité administrative confie un enfant en vue de son adoption, bénéficie d'un congé d'adoption pouvant débuter dans la semaine précédant l'arrivée de l'enfant.

La durée du congé varie de 16 à 40 semaines selon la situation de famille et le nombre d'adoptions.

Elle est de 16 semaines pour l'arrivée d'un seul enfant au foyer, 24 semaines lorsque l'adoption d'un seul enfant porte à trois ou plus le nombre d'enfants au foyer, de 32 semaines pour l'adoption simultanée de deux enfants et de 40 semaines pour l'adoption simultanée de trois enfants.

## **ARTICLE 8 : CONGES EXCEPTIONNELS**

Les caractéristiques et modalités d'exercice de ces congés sont décrites dans la réglementation générale.

### **8.1 Congés soumis aux dispositions légales**

Les congés suivants sont régis par les dispositions légales :

- Le congé parental d'éducation,
- Le congé de soutien familial,
- Le congé de solidarité familiale,
- Le congé de présence parentale,
- Le congé de solidarité internationale.

### **8.2 Congé sans solde**

Tout salarié titulaire d'une ancienneté minimale de douze mois peut bénéficier, avec l'accord de sa hiérarchie, de 24 mois de congé sans solde au cours de sa carrière, sous réserve de remplir les conditions suivantes :

- Avoir exercé l'intégralité de ses droits à congés payés et reliquats éventuels, solde CET compris, dans l'année d'exercice du congé sans solde,
- Avoir exercé ses droits à RTT et congés acquis pour tout autre motif dans l'année d'exercice du congé sans solde.

Ce congé est fractionnable en périodes annuelles d'une durée maximale de 22 jours ouvrés par année civile.

### **8.3 Congé pour suivi de conjoint à l'étranger**

Le congé pour suivi de conjoint à l'étranger est ouvert à tout salarié pouvant justifier d'une ancienneté Groupe minimale de 3 ans et dont le conjoint est muté à l'étranger par une entreprise du Groupe. Il permet à un salarié de suivre son conjoint pendant la durée de l'expatriation.

Pendant ce congé le contrat de travail et l'ancienneté sont suspendus, le salarié ne bénéficie plus des avantages liés au contrat de travail.

La période d'inactivité ne génère aucun droit à Intéressement et Participation. Aucun versement volontaire aux plans d'épargne n'est possible.

Durant son absence le salarié ne cotise plus aux régimes de retraite obligatoires dans l'entreprise, il reste couvert contre le risque invalidité absolue et décès, sous réserve de prendre en charge sa part de cotisations conformément à l'accord Groupe relatif à la prévoyance lourde du 7 juin 2010.

A l'issue du congé, le salarié doit informer l'employeur de son intention de retrouver son emploi ou un emploi similaire, ou de ne pas reprendre son activité.

### **8.4 Congé sabbatique**

Tout salarié titulaire d'une ancienneté minimale de 36 mois peut bénéficier d'un congé sabbatique sans solde sous réserve de remplir les conditions suivantes :

- Justifier de 6 années d'activité professionnelle,
- Ne pas avoir bénéficié au cours des six années précédentes d'un congé sabbatique, d'un congé de création d'entreprise ou d'un congé individuel de formation d'au moins six mois.



Le congé sabbatique a une durée comprise entre 6 et 11 mois. Aucune prolongation n'est possible.

A l'issue du congé sabbatique, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente.

#### **8.5 Congé pour création ou reprise d'entreprise**

Conformément aux dispositions de l'accord cadre européen du 28 mars 2007, le salarié, justifiant d'une ancienneté minimale de 24 mois, qui crée ou reprend une entreprise a droit à un congé sans solde d'une durée d'un an renouvelable une fois.

## **CHAPITRE 4 : TRAVAIL A TEMPS PARTIEL**

Les dispositions ci après ont pour objectif, d'une part, de définir les règles d'organisation du temps partiel propres à TIGF, dont notamment le temps partiel dans le cadre d'une fin de carrière et l'adaptation aux contraintes de la vie familiale et, d'autre part, d'adapter spécifiquement la couverture sociale aux différents modes de recours au temps partiel.

Les salariés précédemment détachés et les salariés TIGF pourront bénéficier du maintien, à leur demande, des règles qui leur sont applicables au 31 décembre 2011.

### **SECTION 1 : DISPOSITIONS GENERALES**

#### **ARTICLE 1 : DEFINITION DU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL**

Conformément à l'article L.3123-1 et l'article L.3123-10 du Code du Travail, est considéré comme un travail à temps partiel tout service dont la durée du travail est inférieure au temps complet pratiqué dans la Société par un salarié de même niveau et occupant à temps plein un emploi équivalent.

Le temps partiel est accordé au salarié demandeur en fonction des disponibilités du service et sous réserve de ne pas porter préjudice au bon fonctionnement de la Société.

La durée du temps partiel s'apprécie, selon les cas, dans le cadre hebdomadaire ou dans le cadre annuel.

#### **ARTICLE 2 : BENEFICIAIRES**

Tout salarié qui en fait la demande peut se voir accorder un temps partiel conformément aux dispositions des articles L.3123-1 et suivants du Code du Travail.

Cependant, certaines demandes présentent un caractère prioritaire si elles émanent :

- de salariés qui, justifiant d'un an d'ancienneté, sollicitent un temps partiel dans le cadre du congé parental d'éducation (article L.1225-47 et suivants du Code du Travail),
- de salariés qui remplissent les conditions d'attribution du complément de libre choix d'activité prévu par l'article L.531-4 du code de la sécurité sociale,

- de salariés qui, afin de répondre aux besoins de leur vie familiale, demandent le bénéfice d'une réduction de la durée du travail sous forme d'une ou plusieurs périodes d'au moins une semaine (article L.3123-7 du Code du Travail),
- de salariés dont un ascendant, descendant, ou une personne partageant son domicile, souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital, faisant l'objet de soins palliatifs, ou étant reconnu personne handicapée de 3<sup>e</sup> catégorie au sens du 3<sup>e</sup> de l'article L.341-4 du code de la sécurité sociale, ont le droit de bénéficier d'un congé de solidarité familiale qui peut être transformé, après accord de l'employeur, en période d'activité à temps partiel,
- de salariés qui sollicitent un aménagement de la durée du travail dans le cadre de la préparation de leur fin de carrière.

### **ARTICLE 3 : MODALITES DE LA DEMANDE DE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL**

#### **3.1 – Demande de travail à temps partiel**

Toute demande de travail à temps partiel est adressée au service ressources humaines, après avis de la hiérarchie, en précisant la formule de temps partiel souhaitée dans le formulaire prévu à cet effet.

Cette demande est adressée par le salarié par courrier avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge au service des ressources humaines.

Le schéma d'organisation du temps partiel souhaité par le salarié devra être joint à la demande.

La demande doit être formulée au moins trois mois avant la date souhaitée de passage à temps partiel. En cas d'urgence pour des motifs personnels graves, l'employeur répond dans un délai de 8 jours à compter de la formulation de la demande.

Par motif personnel grave, on entend l'évènement risquant de porter atteinte à l'intégrité sanitaire, physique, mentale ou morale du conjoint, des enfants ou des parents du salarié.

L'employeur peut se réserver le droit d'opposer un refus si l'aménagement d'horaires demandé s'avère préjudiciable à la continuité du service et à la bonne marche de l'entreprise.

Si la demande d'adhésion à l'une des formules de temps partiel s'avère incompatible avec les contraintes liées au poste de travail, le service ressources humaines recherchera avec l'intéressé et sa hiérarchie toute solution adaptée aux contraintes invoquées pour la demande, et notamment l'affectation sur un autre poste de travail ou un aménagement temporaire des tâches affectées au poste de l'intéressé.

Le service des ressources humaines adresse une réponse circonstanciée au plus tard un mois avant la date souhaitée de passage à temps partiel.



La durée initiale de temps partiel est fixée au plus à 24 mois. Elle pourra être renouvelée à expiration par périodes successives d'une durée égale à celle de la période initiale.

### **3.2 – Avenant au contrat de travail**

L'acceptation d'une demande à temps partiel fait l'objet d'un avenant au contrat de travail qui doit mentionner, conformément à l'article L.3123-14 du Code du Travail :

- la durée du travail à temps partiel,
- la durée hebdomadaire de travail et la répartition de cette durée entre les jours de la semaine,
- les cas dans lesquels une modification de cette répartition peut intervenir,
- les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires,
- la qualification du salarié,
- la rémunération,
- la modification des horaires et des modalités de celle-ci.

Chacune des parties pourra mettre fin à l'avenant au contrat, avant son terme.

Une annexe à l'avenant précisera les choix de l'intéressé en matière de couverture sociale.

## **ARTICLE 4 : ORGANISATION DU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL**

### **4.1 Dispositions générales de mise en œuvre**

Un calendrier prévisionnel des absences doit être établi en fonction des besoins de l'intéressé, en accord avec la hiérarchie et les possibilités de l'entreprise.

Il est rappelé que, pendant les périodes travaillées, le salarié doit être occupé selon l'horaire collectif applicable à l'entreprise.

Le passage à temps partiel s'inscrit dans le cadre d'une durée du travail correspondant au minimum à 50% d'un temps plein (sauf cas de temps partiel thérapeutique), et à un maximum de 80% d'un temps plein.

### **4.2 Temps partiel hebdomadaire**

Le temps partiel hebdomadaire permet au salarié de s'absenter un ou plusieurs jour(s) fixe(s) par semaine.

Ce(s) jour(s) est (sont) déterminé(s) en accord avec la hiérarchie.

Sous réserve des dispositions rappelées à l'article 1, le temps de travail hebdomadaire peut être réduit à 50, 60 ou 80 pourcent de l'horaire normal et obéir à l'un des rythmes de travail suivant :

- travail à 50% : Tous les matins ou tous les après-midis ou deux jours et demi ou 5 demi-journées d'absence à définir,
- travail à 60% : 2 jours d'absence par semaine par jours entiers ou 4 demi-journées à définir,
- travail à 80% : 1 jour par semaine d'absence par jour ou 2 demi-journées à définir.

Le travail à temps partiel hebdomadaire peut être organisé dans le cadre de l'horaire variable. Le nombre et la fixation des plages fixes sont déterminés dans l'avenant au contrat de travail.

Le personnel à temps partiel à l'horaire fixe peut bénéficier de récupérations de dépassement d'horaire à prendre par demi-journée, à raison d'une demi-journée par mois pour le personnel travaillant à 50% et de deux demi-journées pour le personnel travaillant à 60 % et 80 %.

## **ARTICLE 5 : MODIFICATION DE LA DUREE DU TRAVAIL**

Conformément à l'article L.3123-21 du Code du Travail, toute modification de la durée du travail indiquée dans l'avenant au contrat du travail est notifiée au salarié sept jours au moins avant la date à laquelle elle doit avoir lieu.

Une modification de la durée du travail prévue dans l'avenant au contrat de travail sera apportée, sous réserve d'un préavis de sept jours et sauf opposition du salarié intéressé, lorsque l'horaire moyen effectué par le salarié sera dépassé de deux heures au moins par semaine, sur une période de douze semaines consécutives.

## **ARTICLE 6 : CHANGEMENT DE RYTHME DE TRAVAIL**

### **6.1 : Changement de rythme de travail à temps partiel**

Sauf circonstances exceptionnelles, le salarié ne peut, durant l'application de l'avenant au contrat de travail, 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 l'intéressé (chômage du conjoint, décès du conjoint...).

9

PA JP

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

- **6.2 Retour à temps plein**

Au terme de l'avenant au contrat de travail à temps partiel, le salarié 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 la même entité. En cas d'impossibilité, l'intéressé bénéficie du dispositif de mobilité en vigueur.

Le salarié doit adresser une demande de retour à temps plein au service des ressources humaines :

- 1 mois avant la date souhaitée de retour à temps plein dans le cadre d'un temps partiel lié aux contraintes d'éducation pour les parents isolés (article 18, section 3) ou d'un temps partiel en cas d'accompagnement d'une personne en fin de vie ou d'une personne handicapée (article 19 et 20, section 3),
- 3 mois avant la date souhaitée de retour à temps plein dans le cadre d'un temps partiel lié aux contraintes de la vie familiale,
- 6 mois avant la date souhaitée de retour à temps plein dans le cadre d'un temps partiel choisi ou dans le cadre d'une fin de carrière.

## **ARTICLE 7 : HEURES COMPLEMENTAIRES**

Toute heure effectuée par un salarié à temps partiel au-delà de la durée de travail hebdomadaire ou mensuelle stipulée dans l'avenant au contrat de travail est considérée comme heure complémentaire.

La hiérarchie peut demander au salarié d'effectuer des heures complémentaires dans la limite d'un dixième de la durée prévue dans l'avenant au contrat de travail sans toutefois atteindre la durée effective du travail à temps complet pratiqué dans la Société.

Les heures complémentaires sont rémunérées au taux normal sans majoration.

Pour les temps partiel modulés sur l'année, les heures complémentaires s'inscrivent dans la limite de 10% de la durée annuelle de travail prévue dans l'avenant au contrat de travail.

La Hiérarchie doit prévenir le salarié dans un délai minimum de trois jours. Lorsque les heures demandées devront être effectuées durant une période d'absence, le délai de prévenance sera d'une semaine.

4

pn JP



## **ARTICLE 8 : PRIORITE POUR UN TEMPS PLEIN**

Le salarié à temps partiel qui souhaite occuper ou reprendre un emploi à temps complet a priorité sur une autre candidature interne pour l'attribution d'un emploi correspondant à sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

## **ARTICLE 9 : EGALITE AVEC LES SALARIES A TEMPS COMPLET**

### **9.1 – Les Congés payés**

Le personnel à temps partiel acquiert les congés payés dans les mêmes conditions et modalités que le personnel à temps complet. Les dispositions applicables aux congés payés des salariés travaillant à temps partiel seront définies dans le cadre de la réglementation générale.

### **9.2 – Les Congés pour raisons familiales et autorisations d'absence**

Le personnel à temps partiel bénéficie des jours de congés pour raisons familiales et des autorisations d'absence rémunérées prévus aux articles 5 et 6 du chapitre 3, dans les mêmes conditions que le personnel à temps complet.

### **9.3 – Ponts et jours bénévoles**

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

### **9.4 - Evolution de carrière**

Le salarié à temps partiel bénéficie des mêmes dispositions d'avancement, de promotion de possibilités d'évolution de carrière et de mobilité que le salarié travaillant à temps plein.

### **9.5 – Formation**

Le bénéfice de la formation professionnelle est acquis dans les mêmes conditions que pour le salarié travaillant à temps plein.

Dans le cadre d'un temps partiel hebdomadaire, et lorsque les jours de formation intervenant pendant le temps de travail coïncident avec les jours de repos de l'intéressé, ces jours seront rémunérés en heures complémentaires.

#### 9.6 – Droits liés à l'ancienneté

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, la durée de celle-ci est comptabilisée pour le salarié à temps partiel comme s'il avait occupé un temps plein.

#### 9.7 – Prime de scolarité et prime de vacances

Les salariés à temps partiel bénéficient de l'intégralité des primes de scolarité et le cas échéant de la majoration éventuelle de la prime de vacances pour enfant à charge.

### ARTICLE 10 : PRINCIPE DE LA PROPORTIONNALITE

#### 10.1 – Congés payés

Lorsqu'un salarié prend un congé payé, ce dernier entraîne une déduction dans les soldes de congé payé qui est fonction de son taux d'activité. Les règles de décompte sont décrites dans la réglementation générale.

#### 10.2 – Rémunération

La rémunération annuelle de référence se calcule suivant les mêmes principes que pour le salarié à temps complet, tout en étant réduit à due proportion compte-tenu de son temps de travail.

#### 10.3 - Indemnité de licenciement ou de départ à la retraite

En vertu de l'article L.3123-13 du Code du Travail, les montants de l'indemnité de licenciement et de l'indemnité de départ à la retraite des salariés qui ont travaillé successivement à temps complet et à temps partiel seront calculés proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une ou l'autre de ces deux modalités depuis l'entrée dans la Société.

Cependant, pour le personnel bénéficiant d'un temps partiel dans le cadre d'une fin de carrière et d'un temps partiel pour accompagnement d'une personne en fin de vie ou handicapée, il est convenu que le cumul des périodes à temps partiel inférieur ou égal à trois ans sur toute la carrière est assimilé à un temps plein.

#### 10.4 - Prime de vacances

Les salariés à temps partiel bénéficient de la prime de vacances de base proportionnellement à leur taux d'activité.

#### 10.5 - Jours de récupération du temps de travail (RTT)

Les salariés à temps partiel bénéficient de jours de récupération du temps de travail proportionnellement à leur taux d'activité, par rapport à une organisation d'horaire à 37,5 h.

### ARTICLE 11 : COUVERTURE SOCIALE – RETRAITE – PREVOYANCE COMPLEMENTAIRE SANTE

Les salariés peuvent opter, à leur demande, pour le maintien de l'assiette des cotisations d'assurance vieillesse de la Sécurité Sociale et de la caisse de retraite complémentaire à hauteur du salaire correspondant à leur activité à temps plein. Dans ce cas, les parts salariales et patronales correspondant au supplément d'assiette sont prises en charge par les salariés.

Les salariés travaillant à temps partiel, et ayant fait le choix de cotiser au régime de prévoyance lourde sur la base de leur salaire temps plein, ont – du fait de son caractère facultatif – la part de la contribution patronale, calculée sur le différentiel salaire réel / salaire temps plein, réintégrée dans leur assiette de cotisation.

Le salaire servant de base au calcul des cotisations de complémentaire santé est le salaire brut de référence reconstitué à temps plein, conformément à l'accord Groupe relatif à la complémentaire santé du 12 juillet 2007.



## **ARTICLE 12 : REPRESENTANTS DU PERSONNEL-REPRESENTANTS SYNDICAUX**

Conformément aux dispositions de l'article L3123-29 du Code du Travail, le temps de travail mensuel d'un salarié à temps partiel ne peut être réduit de plus d'un tiers par l'utilisation du crédit d'heures auquel il peut prétendre pour l'exercice de mandats qu'il détient au sein de la Société.

Le solde éventuel de ce crédit d'heures peut être utilisé en dehors des heures de travail des intéressés, et est alors payé comme des heures de travail.

## **ARTICLE 13 : ORGANISATION DES SERVICES**

Du fait de la survenance de demandes de temps partiel, les hiérarchies peuvent être amenées à apprécier l'intérêt de l'évolution de l'organisation de leur entité et à rechercher des moyens adaptés.

## SECTION 2 : TEMPS PARTIEL DANS LE CADRE D'UNE FIN DE CARRIERE

Cette section concerne exclusivement les salariés sollicitant un temps partiel dans le cadre d'un départ prévisionnel et à court terme pouvant intervenir sous trois ans et ayant été employés depuis au moins douze mois civils consécutifs à temps complet avant la date de la transformation.

### ARTICLE 14 : MODALITES PARTICULIERES

Le salarié formule sa demande de passage à temps partiel dans le cadre d'une fin de carrière à la condition explicite de demander et d'obtenir dans les trois ans la liquidation de la retraite à taux plein sauf à reprendre le travail à temps complet.

La durée du temps partiel pour fin de carrière ne saurait excéder un maximum de trois ans. Au-delà, s'il lui était impossible de liquider sa retraite à taux plein, le salarié serait géré dans le cadre d'un temps partiel choisi, sauf à reprendre un temps plein.

Dans le cas général, pour les salariés pouvant faire valoir leur droit à la retraite à partir de 62 ans, il est possible de bénéficier d'un temps partiel de fin de carrière, avant la date de cessation anticipée d'activité.

Dans le cas des salariés ayant commencé à travailler très jeune ou les personnes handicapées, en vertu des articles L351-1-1 et L351-1-3 du code de la sécurité sociale tels que rédigés à l'entrée en vigueur du présent accord, le bénéfice de cette disposition peut être mis en œuvre jusqu'à trois ans avant leur date de cessation anticipée d'activité.

### ARTICLE 15 : MAINTIEN DE COTISATIONS

Les salariés peuvent opter pour le maintien de l'assiette des cotisations d'assurance vieillesse de la Sécurité Sociale, des caisses de retraite complémentaire et supplémentaire à hauteur du salaire correspondant à leur activité à temps plein sur la période de trois ans à compter du passage à temps partiel. Dans ce cas, les parts salariales et patronales correspondant au supplément d'assiette sont, dans la limite de 20 % de l'assiette reconstituée à temps plein, respectivement prises en charge par les salariés et par l'employeur sur la période de trois ans à compter du passage à temps partiel. Au-delà de 20 %, le maintien de l'assiette à hauteur du salaire à temps plein est à la charge exclusive du salarié.

9

pn JP

**ARTICLE 16 : PREVOYANCE**

Conformément à l'accord Groupe relatif à la prévoyance lourde du 7 juin 2010, il est rappelé que, sauf le risque « incapacité temporaire de travail », les salariés choisissant de travailler à temps partiel ont la possibilité d'opter :

- Soit pour des prestations de l'organisme assureur et des cotisations calculées sur le salaire temps partiel réellement perçu,
- Soit pour 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 les salariés à temps partiel qui bénéficieraient des prestations de l'organisme assureur et des cotisations calculées sur le salaire reconstitué à temps plein, que le supplément de cotisations correspondant, sur la période de trois ans à compter du passage à temps partiel, soit intégralement pris en en charge par l'employeur (cotisations salariales et patronales).

**ARTICLE 17 : ENGAGEMENT DE NEGOCIATION**

La Direction et les Organisations Syndicales représentatives examineront, dans le cadre de la négociation ouverte au titre de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, les dispositions spécifiques permettant :

- de fixer les conditions de passage éventuel à temps partiel,
- de définir les conditions de maintien des cotisations complémentaires de retraite et prévoyance,
- d'adapter la durée en fonction de l'évolution de la législation sur les retraites.



## SECTION 3 : TEMPS PARTIEL POUR RAISONS FAMILIALES

Le recours à cette configuration de temps partiel n'est possible que dans les cas décrits ci-après :

### ARTICLE 18 : TEMPS PARTIEL LIES AUX CONTRAINTES DE LA VIE FAMILIALE

#### 18.1 Temps partiel organisé sur l'année

Conformément à l'article L.3123-7 du code du travail, le salarié qui en fait la demande peut 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 sa vie familiale et notamment de la présence au domicile d'un enfant de moins de 16 ans scolarisé. Ce temps partiel suppose l'adoption de l'horaire variable pour adapter le temps réellement travaillé au taux d'activité correspondant au temps partiel retenu.

Ce mode d'aménagement du temps de travail sur l'année permet une alternance de périodes travaillées et non travaillées selon un planning convenu entre les parties.

Chaque période d'absence ne peut excéder vingt jours ouvrés en dehors des périodes de vacances scolaires.

#### 18.2 Temps partiel avec absence pendant les vacances scolaires

Ce dispositif suppose l'adoption de l'horaire variable pour adapter le temps réellement travaillé au taux d'activité correspondant au temps partiel retenu.

Il permet au salarié de choisir entre trois formules :

- 7 semaines entières d'absence,
- Ou 7 semaines entières d'absence + absence du mercredi,
- Ou 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 seront respectées :

- Vacances scolaires d'été : l'ensemble – nombre de semaines d'absence au titre du temps partiel et les congés et repos d'autre nature 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 : la fixation de semaines civiles isolées ou consécutives est libre, elles doivent correspondre à la moitié desdites vacances.

### 18.3 Temps partiel hebdomadaire

Le temps partiel lié aux contraintes de la vie familiale peut également s'effectuer dans le cadre d'un temps partiel hebdomadaire tel que décrit à l'article 4 de la section 1 du présent chapitre.

### 18.4 Maintien de cotisations

Les salariés ayant été employés depuis au moins douze mois civils consécutifs à temps complet avant la date de la transformation, peuvent opter, à leur demande, pour le maintien de l'assiette des cotisations d'assurance vieillesse de la Sécurité Sociale, des caisses de retraite complémentaire et supplémentaire à hauteur du salaire correspondant à leur activité à temps plein.

Dans ce cas, les parts salariales et patronales correspondant au supplément d'assiette sont, pour une période de trois ans, respectivement prises en charge par les salariés et par l'employeur.

Au-delà de trois ans et jusqu'à la fin de la première année de scolarité de collège de l'enfant, les parts salariales et patronales correspondant au supplément d'assiette, dans la limite de 20 % de l'assiette reconstituée à temps plein, seront prises en charge conjointement par le salarié et l'employeur.

## ARTICLE 19 : TEMPS PARTIEL LIÉ AUX CONTRAINTES D'ÉDUCATION POUR LES PARENTS ISOLES

### 19.1 Organisation du temps partiel

Ce dispositif adapté aux contraintes d'éducation rencontrées par les parents isolés peut prendre la forme :

- d'un temps partiel hebdomadaire tel que décrit à l'article 4 de la section 1 du chapitre 4, Dans le cadre de l'horaire variable, et pour adapter l'horaire aux contraintes particulières, des aménagements de plage fixe seront possibles en accord avec la hiérarchie.
- d'une réduction de la durée du travail sous la forme d'une ou plusieurs périodes d'au moins une semaine permettant une alternance de périodes travaillées et non travaillées selon un planning convenu entre les parties. Chaque période d'absence ne pourra excéder 20 jours ouvrés en dehors des périodes de vacances scolaires.

Sont considérés comme parents isolés les personnes veuves, divorcées, séparées ou célibataires qui assument seules la charge effective et permanente, ou en garde alternée, d'un ou plusieurs enfants.

La Direction s'engage à examiner favorablement les demandes d'adaptation du temps partiel qui résulteraient de situations exceptionnelles.



### 19.2 Maintien de cotisations

Les salariés ayant été employés depuis au moins douze mois civils consécutifs à temps complet avant la date de la transformation, peuvent opter, à leur demande, pour le maintien de l'assiette des cotisations d'assurance vieillesse de la Sécurité Sociale, des caisses de retraite complémentaire et supplémentaire à hauteur du salaire correspondant à leur activité à temps plein.

Dans ce cas, les parts salariales et patronales correspondant au supplément d'assiette sont, pour une période de trois ans, respectivement prises en charge par le salarié et par l'employeur.

Au-delà de trois ans et jusqu'au 16<sup>ème</sup> anniversaire du dernier enfant, les parts salariales et patronales correspondant au supplément d'assiette, dans la limite de 20 % de l'assiette reconstituée à temps plein, seront prises en charge conjointement par le salarié et l'employeur.

## ARTICLE 20 : TEMPS PARTIEL EN CAS D'ACCOMPAGNEMENT D'UNE PERSONNE EN FIN DE VIE

### 20.1 Organisation du temps partiel

Le salarié dont un ascendant, descendant ou une personne partageant son domicile, fait l'objet de soins palliatifs, a le droit de bénéficier du temps partiel.

Il peut demander le bénéfice d'une activité à temps partiel de trois mois pouvant être renouvelée au maximum deux fois.

En cas de décès de la personne accompagnée, l'intéressé peut demander un retour anticipé sur un poste à temps plein.

### 20.2 Maintien de cotisations

Les salariés ayant été employés depuis au moins douze mois civils consécutifs à temps complet avant la date de la transformation, peuvent opter, à leur demande, pour le maintien de l'assiette des cotisations d'assurance vieillesse de la Sécurité Sociale, des caisses de retraite complémentaire et supplémentaire à hauteur du salaire correspondant à leur activité à temps plein.

Dans ce cas, les parts salariales et patronales correspondant au supplément d'assiette sont, pour une période maximale de 9 mois, respectivement prises en charge par les salariés et par l'employeur.



## ARTICLE 21 : TEMPS PARTIEL EN CAS D'ACCOMPAGNEMENT D'UNE PERSONNE HANDICAPEE

### 21.1 Définition et organisation

Le salarié dont un ascendant, descendant ou une personne partageant son domicile est reconnu handicapé de 3<sup>ème</sup> catégorie au sens du 3° de l'article L.341-4 du code de la sécurité sociale, peut bénéficier du dispositif de temps partiel hebdomadaire tel que décrit à l'article 4, section 1 du présent chapitre ou du dispositif de réduction de la durée du travail décrit à l'article 17.1 de la présente section.

### 21.2 Maintien de cotisations

Les salariés ayant été employés depuis au moins douze mois civils consécutifs à temps complet avant la date de la transformation, peuvent opter, à leur demande, pour le maintien de l'assiette des cotisations d'assurance vieillesse de la Sécurité Sociale, des caisses de retraite complémentaire et supplémentaire à hauteur du salaire correspondant à leur activité à temps plein.

S'agissant d'un enfant handicapé présent au domicile, les parts salariales et patronales correspondant au supplément d'assiette sont, pour une période de trois ans, respectivement prises en charge par l'employeur et le salarié.

Au-delà de trois ans et jusqu'au 16<sup>ème</sup> anniversaire de l'enfant, les parts salariales et patronales correspondant au supplément d'assiette, dans la limite de 20 % de l'assiette reconstituée à temps plein, seront prises en charge conjointement par le salarié et l'employeur.

Dans les autres cas, les parts salariales et patronales sont respectivement prises en charge par le salarié et l'employeur dans la limite de 20 % de l'assiette de cotisations pendant une période de trois ans à compter du passage à temps partiel. Au-delà des trois ans, le maintien des cotisations à hauteur du salaire à temps plein est à la charge exclusive du salarié.

## ARTICLE 22 : PREVOYANCE

Conformément à l'accord Groupe relatif à la prévoyance lourde du 7 juin 2010, il est rappelé que, sauf le risque « incapacité temporaire de travail », les salariés choisissant de travailler à temps partiel ont la possibilité d'opter :

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

- soit pour 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 les salariés à temps partiel définis qui bénéficieraient des prestations de l'organisme assureur et des cotisations calculées sur le salaire reconstitué à temps plein, que le supplément de cotisations correspondant, soit intégralement pris en charge par l'employeur (cotisations salariales et patronales).

⚡

pa JP

79

## CHAPITRE 5 : DISPOSITIONS RELATIVES A LA VIE DE L'ACCORD

### ARTICLE 1: SUIVI DES DISPOSITIONS RELATIVES AU TEMPS PARTIEL

Un bilan du travail à temps partiel sera dressé auprès du Comité d'Entreprise une fois par an par l'employeur dans le cadre du bilan social.

Ce bilan portera sur :

- le nombre, le sexe, la qualification des salariés concernés,
- les horaires de travail à temps partiel pratiqués,
- le nombre d'heures complémentaires effectuées par les salariés à temps partiel.

### ARTICLE 2°: COMMISSION DE SUIVI ET D'INTERPRETATION DES ACCORDS

Les parties signataires conviennent de la création d'une commission de suivi et d'interprétation du présent accord. Cette commission a pour mission de s'assurer de la bonne application de l'accord, d'en détecter les éventuels dysfonctionnements et d'intervenir en qualité d'organe d'interprétation.

La commission décide de la publicité qui doit être donnée à ses délibérations.

La commission comprend :

- une délégation de la Direction de quatre personnes, présidée par le Directeur Général ou le Secrétaire Général, et dont le secrétariat est assuré par le Chargé de relations sociales,
- une délégation composée de deux représentants par Organisation Syndicale signataire.

La Direction convoque la Commission,

- en réunion périodique une fois par semestre,
- en réunion exceptionnelle à la demande d'au moins deux signataires.

Pour la période comprise entre la date de signature et le 31 décembre 2012, la fréquence de la réunion est trimestrielle.

### ARTICLE 3 : DATE D'EFFET

Les dispositions du présent accord prennent effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012.



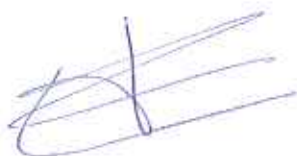
**ARTICLE 4: MODALITES DE DEPOT**

Conformément aux dispositions des articles L 2231-6, L 2261-1, L 2262-8 et D.2231-4 (anciens L.132-10 et R.132-1) du Code du travail, le présent accord sera signé en huit exemplaires. Il est convenu qu'un exemplaire du présent accord sera transmis à la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Pau ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Pau conformément aux dispositions de l'article D 2231-1 (ancien L.132-10 alinéa 2) du Code du travail.

Fait à Pau, le 21 décembre 2011

*Pour la société TIGF :*

**La Directrice Générale,**  
Mme Monique DELAMARE



**Le Secrétaire Général,**

M. Olivier ROBINET



*Pour les organisations syndicales :*

**Pour la C.F.D.T.,**  
représentée par

**Pour la C.F.T.C.,**  
représentée par

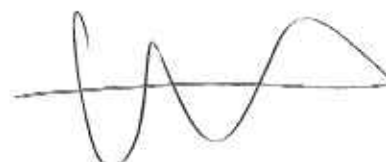
Jean PEYRE



**Pour la C.G.T.,**  
représentée par

**Pour la C.G.T.-F.O.,**

représentée par Patrick MARTINEAU



**ANNEXE N°1 A : LISTE DES ENTITES D'EXPLOITATION AUX HORAIRES FIXES ET A  
PONTS OBLIGATOIRES**

Les services suivants bénéficieront d'un « pont » chaque fois qu'un jour férié légal tombe un mardi ou un jeudi :

- Secteurs,
- Groupe d'intervention,
- Stockage de Lussagnet.
- GMR

**ANNEXE N°1 B : LISTES DES ENTITES AUX HORAIRES FIXES OU VARIABLES EN  
FONCTION DES POSSIBILITES DU SERVICE**

- Service mouvement de gaz,
- Régions
- Et autres services centraux.



**ANNEXE N°2 : RECAPITULATIF DES DISPOSITIFS DE TEMPS PARTIEL**

Jrs/an	HEBDOMADAIRE		
	365	365	365
Week-end	104	104	104
Fériés et ponts	13,14	13,14	13,14
Congés payés	25	25	25
Jrs de RTT	7	8	11
Jrs absence temps partiel	Ts les matins ou après-midi ou 2,5 jrs/sem ou 5 demi-journées	2 jours par semaine ou 4 demi-journées	1 jour par semaine ou 2 demi-journées
% d'activité	50%	60%	80%

Jrs/an	ANNUEL		
	365	365	365
Week-end	104	104	104
Fériés et ponts	13,14	13,14	13,14
Congés Payés	25	25	25
Jrs de RTT	7	8	11
Jrs absence temps partiel	104	83	41
% d'activité	50%	60%	80%

Jrs/an	VACANCES SCOLAIRES		
	7 semaines	7 semaines + mercredi	11 semaines
Week-end	104	104	104
Fériés et ponts	13,14	13,14	13,14
Congés payés	25	25	25
Jrs de RTT	7	8	11
Jrs absence temps partiel	35	80	55

5 9 JP

**ANNEXE N°3 : TEMPS PARTIEL : récapitulatif de la répartition de la prise en charge du maintien de cotisations**

Type de temps partiel	Prévoyance lourde		Retraite de base		Retraite complémentaire		Retraite supplémentaire	
	Part salariale	Part patronale	Part salariale	Part patronale	Part salariale	Part patronale	Part salariale	Part patronale
<b>Choisi</b>	Salarié		Salarié		Salarié			
<b>Contraintes vie familiale</b>	Employeur		Prise en charge conjointe salarié/employeur de la totalité de l'assiette des cotisations pendant 3 ans, au-delà, prise en charge dans la limite de 20% de l'assiette jusqu'à la fin de première année de collège					
<b>Parents isolés</b>	Employeur		Prise en charge conjointe salarié/employeur de la totalité de l'assiette des cotisations pendant 3 ans, au-delà, prise en charge dans la limite de 20% de l'assiette jusqu'au 16 <sup>ème</sup> anniversaire de l'enfant					
<b>Fin de vie</b>	Employeur		Salarié	Employeur	Salarié	Employeur	Salarié	Employeur
<b>Handicap</b>	Employeur		Prise en charge conjointe salarié/employeur à hauteur de 20% de l'assiette de cotisations pendant 3 ans					
<b>Enfant handicapé</b>	Employeur		Prise en charge conjointe salarié/employeur de la totalité de l'assiette des cotisations pendant 3 ans, au-delà, prise en charge dans la limite de 20% de l'assiette jusqu'au 16 <sup>ème</sup> anniversaire de l'enfant					
<b>Fin de carrière</b>	Employeur		Prise en charge conjointe salarié/employeur à hauteur de 20% de l'assiette de cotisations pendant 3 ans					

9

PA JP

1)

**ANNEXE N°4 : CONFIGURATIONS TEMPS PARTIELS TOTAL SA ET TIGF EN VIGUEUR A  
LA DATE DE SIGNATURE DE L'ACCORD**

**Accord Temps partiel TSA du 14 octobre 2005**

	HEBDO	ANNUEL				
	L, M, M, J ou V ou ½ journées	35	55	75	95	115
<i>Jrs/an</i>	365	365	365	365	365	365
<i>Week-End</i>	104	104	104	104	104	104
<i>Fériés ou bénévoles</i>	12	12	12	12	12	12
<i>Forfait jrs hors période</i>	3	3	3	3	3	3
<i>Jrs temps partiel</i>	52	35	55	75	95	115
<i>% d'activité</i>	83,63	90,96	82,34	73,72	65,09	56,47

	JOURNALIER	VACANCES SCOLAIRES			Mi-temps partagé
		7 semaines	7 semaines + mercredi	11 semaines	
<i>Jrs/an</i>	365	365	365	365	365
<i>Week-end</i>	104	104	104	104	104
<i>Fériés ou bénévoles</i>	12	12	12	12	12
<i>Forfait jrs hors période</i>	3	3	3	3	3
<i>Jrs temps partiel</i>	0	35	80	55	130
<i>% d'activité</i>	53,39	90,96	71,56	82,34	50,01

**Accord Temps partiel TIGF du 23 octobre 2009**

	HEBDOMADAIRE			MODULATION ANNUELLE		
	Tous les matins ou après-midi	2 jours d'absence par semaine	1 jour d'absence par semaine	42 jours	84 jours	105 jours
<i>Jrs/an</i>	365	365	365	365	365	365
<i>Week-end</i>	104	104	104	104	104	104
<i>Fériés et ponts</i>	13,14	13,14	13,14	13,14	13,14	13,14
<i>Jrs temps partiel</i>				42	84	105
<i>% d'activité</i>	50	60	80	80	60	50

4

pn JP



**ANNEXE N°5 : MAINTIEN DE COTISATIONS-REPARTITION DE LA PRISE EN CHARGE-  
ACCORDS TIGF ET TOTAL SA**

**Accord Temps partiel TSA du 14 octobre 2005**

Type de temps partiel	Prévoyance Lourde		Retraite de base		Retraite complémentaire		Retraite supplémentaire	
	Part salariale	Part Patronale	Part salariale	Part patronale	Part salariale	Part Patronale	Part salariale	Part Patronale
Choisi	Choix prévu par l'accord du 7 juin 2010		Salarié pour 3 ans	Employeur pour 3 ans	Salarié pour 3 ans			
Raisons familiales	Employeur		Salarié pour 3 ans	Employeur pour 3 ans	Salarié pour 3 ans	Employeur pour 3 ans		
Fin de carrière	Employeur		Salarié pour 2 ans	Employeur pour 2 ans	Salarié pour 2 ans	Employeur pour 2 ans	Salarié pour 2 ans	Employeur pour 2 ans

**Accord Temps partiel TIGF du 23 octobre 2009**

Type de temps partiel	Prévoyance Lourde		Retraite de base		Retraite complémentaire		Retraite supplémentaire	
	Part salariale	Part patronale	Part salariale	Part patronale	Part salariale	Part patronale	Part salariale	Part patronale
Choisi	Salarié		Salarié pour 3 ans	Employeur pour 3 ans	Salarié			
Raisons familiales	Employeur		Salarié pour 3 ans	Employeur pour 3 ans	Salarié pour 3 ans	Employeur pour 3 ans		
Fin de carrière	Employeur		Salarié pour 3 ans	Employeur pour 3 ans	Salarié pour 3 ans	Employeur pour 3 ans	Salarié pour 3 ans	Employeur pour 3 ans

4

PA JP

