LE TEMPS PARTIEL CHOISI

Accord sur le travail à temps partiel (GRH00662) et cumul d'activités (GRH00013) — par quelle porte y entrer, comment le demander, ce que ça change

VERSION NOVEMBRE 2026

Le temps partiel est un choix du salarié, jamais une variable d'ajustement de l'entreprise : à la SNCF, il repose sur une double volonté, ta demande et l'accord de l'établissement.
L'accord vaut pour tous les salariés du groupe, **statutaires comme contractuels**. Un refus doit être **écrit et motivé**, et chaque équivalent temps plein libéré par le temps partiel choisi doit donner lieu à **une embauche au cadre permanent à temps complet** (art. 11) : c'est l'engagement que la CGT fait respecter.

QUATRE PORTES D'ENTRÉE

Code du travail, GRH00308, GRH00662, GRH00013

MOTIF	CONDITIONS	DEMANDE	REFUS	DURÉE · RETOUR
Congé parental à temps partiel L. 1225-47 · GRH00308	Parent d'un enfant de moins de 3 ans, 1 an d'ancienneté	2 mois avant (1 mois s'il suit le congé maternité)	**Non**	1 an renouvelable 2 fois, jusqu'aux 3 ans de l'enfant ; retour au terme. Cumul d'emploi : non, sauf assistante maternelle
Élever des enfants de moins de 16 ans GRH00662	Aucune ancienneté	2 mois avant	Oui, écrit et motivé	1 an renouvelable 2 fois par tacite reconduction, ou durée indéterminée ; retour sous préavis de 3 mois (indéterminée) ou au terme
Convenance personnelle GRH00662	Aucune ancienneté	2 mois avant	Oui, écrit et motivé	1 an minimum, renouvelable ; même retour. Cumul d'emploi dans les règles du GRH00013
Création ou reprise d'entreprise L. 3142-78	24 mois d'ancienneté, consécutifs ou non	2 mois avant	Report possible de 6 mois	1 an renouvelable 1 fois ; retour au terme ; cumul d'emploi admis à titre dérogatoire

Et en fin de carrière, le **TPFC** (50 à 80 %, + 10 % de salaire, sur-cotisations payées par l'entreprise) : voir notre mémo « Préparer sa fin de carrière ».

COMBIEN, ET SOUS QUELLE FORME

GRH00662 art. 3, 7 à 10, annexe 1 § 3

50 à 91,4 %
DU TEMPS COMPLET

32 h
= 91,4 %, SUR 4 JOURS

- Toute demande entre 50 et 91,4 % **doit être examinée**, quel que soit ton régime (sièges, établissements 122/125/132 repos, roulants).
- Par **réduction de la journée**, par **journées non travaillées (VT)** ou les deux ; les VT se programment avec le service **au moins 1 mois à l'avance** ou figurent au roulement, jamais sur un férié. Modulation possible sur l'année (périodes travaillées / non travaillées).
- **Formules « 32 h innovantes »** : 4 jours par semaine (sièges) ou en moyenne par GPT (établissements, roulants), avec un crédit d'heures utilisable en prolongation de journée (1 à 3 h, préavis 10 jours) qui n'est pas un dépassement mais compte pour la prime de travail.
- Journée minimale = minimum du temps complet × ton taux. Modifier taux ou organisation : **préavis de 2 mois**, réduit en cas d'événement grave te concernant.

LA DEMANDE ET LA RÉPONSE

GRH00662 art. 4 et 5

- **Par écrit**, sur l'imprimé spécifique, au directeur d'établissement, **au moins 2 mois avant** la date souhaitée. Priorité sur toute embauche à temps partiel dans un poste équivalent.
- Le DET a **1 mois pour répondre**, après un entretien avec ton encadrement et l'étude des aménagements possibles **dans ton poste**. Le temps partiel n'est pas conditionné à une affectation ; si l'organisation est impossible, il peut t'être proposé dans un autre emploi ou une autre unité — tu restes alors **prioritaire pour revenir** dans ton ancienne résidence.
- **Refus : écrit et motivé**, obligatoirement. En cas de difficulté, tu peux demander l'examen de ta situation avec les représentants du personnel : **appelle tes élus CGT**.
- **Durée** : indéterminée (période initiale d'1 an minimum) ou déterminée d'1 an, reconductible sous préavis de 2 mois, tacite reconduction sur demande. Moins d'un an possible à titre exceptionnel (accompagnement d'un proche en fin de vie).
- **Retour à temps complet** : préavis de 3 mois ou au terme ; en cas d'événement exceptionnel (séparation, baisse de revenus, décès ou maladie du conjoint, surendettement), examen **sous 1 mois**.

LE TEMPS PARTIEL CHOISI

Paie, congés, repos, carrière, retraite : ce qui est proratisé et ce qui ne l'est pas — suite

VERSION NOVEMBRE 2026

SUR LA PAIE

GRH00662 annexe 1 § II, 3.6, 6.1, 7.2

- **Éléments fixes** (traitement, indemnité de résidence, PFA, indemnités fixes) : au prorata de ton taux. **Éléments variables** (prime de travail, indemnités, allocations) : selon le service réellement assuré dans le mois.
- **Heures complémentaires** : seulement pour les motifs de dépassement permis par ta réglementation du travail, dans la limite d'**un tiers** de la durée de ton avenant, chacune **majorée** au taux de l'heure supplémentaire.
- **Allocation familiale supplémentaire** : au taux plein d'un temps complet.
- **Formation** : en stage tu es considéré à temps complet — stage court : la différence est compensée ou payée ; stage continu d'au moins 1 mois : replacé à temps complet pour sa durée.

CUMULER UNE AUTRE ACTIVITÉ

GRH00013 (septembre 2024)

- **Interdiction de principe** pour les ADC, les agents chargés de tâches essentielles de sécurité, la SUGE armée et les titulaires de l'indemnité de continuité de service. **Autorisés de plein droit** (sur déclaration) : parts dans une société, gestion de son patrimoine, vendanges, recensement, syndic bénévole, élu local, pompier volontaire, réserve, et la **création d'entreprise** pendant le congé ou le temps partiel prévu à cet effet (ou 1 an sans aménagement). **Sur autorisation écrite du DET** (demande 2 mois avant, réponse sous 1 mois, **silence = refus**) : enseignement, expertise, services à la personne, activité agricole, œuvres de l'esprit…
- **Tous les autres salariés** : simple **déclaration écrite** au DET, qui en accuse réception.
- Dans tous les cas : loyauté et non-concurrence, jamais fournisseur ni salarié d'un fournisseur de la SNCF, **jamais de FC** pour l'activité extérieure (FIP suspendues), 48 h par semaine et 10 h par jour tous emplois confondus, pas de travail salarié pendant les congés annuels.
- **Mandat** : à temps partiel, un représentant du personnel peut dépasser la durée maximale d'absence pour crédit d'heures.

CONGÉS ET REPOS

GRH00662 annexe 1 § 3.4 et IV

- **Congés annuels** : si ton temps partiel passe par une journée plus courte (pas de VT), tu gardes **28 jours**. Avec des VT, ils sont calculés au prorata des jours de travail : 28 × (365 – repos – fériés – VT) ÷ (365 – repos – fériés), arrondi au supérieur. L'annexe 1A donne les combinaisons en jours entiers.
- **Repos** : le **même nombre** de repos hebdomadaires, périodiques, supplémentaires ou complémentaires qu'un temps complet du même régime.
- **Congés pour soins** (enfant malade) : 5 jours + 1 par enfant à partir du 2e, au prorata avec des VT. Les autres congés supplémentaires avec solde sont acquis en entier.
- L'absence totale (VT + repos + congés accolés) ne peut dépasser celle d'un temps complet. Changement de taux en cours d'année : les 28 jours sont répartis au prorata des mois, chaque congé payé à la valeur de la période où il a été acquis.
- **CET** : jusqu'à 28,5 % de tes congés épargnables ; **pénibilité** : un temps partiel ≥ 50 % compte comme du temps plein.

CARRIÈRE, RETRAITE, FC

GRH00662 annexe 1 § V, VI, 7.3

- **Carrière** : déroulement identique, **sans discrimination** ; le temps partiel n'a **aucun effet sur l'ancienneté**.
- **Retraite, cadre permanent** : validation **gratuite** des périodes non travaillées dans les cas prévus par le règlement du régime spécial ; sinon validation **onéreuse** possible jusqu'à **16 ans de carrière** pour élever un enfant de moins de 16 ans, soigner un enfant infirme ou assister un conjoint, ascendant ou enfant gravement malade. À demander **au moment de la demande de temps partiel** (ou dans les 2 mois du retour à temps complet).
- **Retraite, contractuels** : maintien possible de l'assiette vieillesse au niveau du temps plein (art. L. 241-3-1 CSS), **à inscrire dans l'avenant** — exige-le.
- **Facilités de circulation** : selon la réglementation du personnel — **intégralement maintenues** pour le cadre permanent, selon le taux à l'embauche pour les contractuels.
- **Effectif** : tu comptes pour une unité dans l'effectif réel ; c'est l'effectif disponible qui est proratisé, d'où l'embauche due pour chaque ETP libéré.



Mémo « Préparer sa fin de carrière »
Le TPFC, temps partiel payé plus et cotisé plein : notre mémo fin de carrière est en ligne sur **secteurcgtparisnord.com**, rubrique Fiches mémo.

CE QUE PORTE LA CGT

- Un temps partiel **réellement choisi**, accordé dans le poste, jamais subordonné à une mutation ou imposé par manque d'effectifs.
- **Une embauche par ETP libéré**, avec un suivi transparent en CSE : c'est dans l'accord, faisons-le appliquer.
- La **prise en charge par l'entreprise des sur-cotisations retraite** pour tous, comme en TPFC — parce que le temps partiel, surtout féminin, ne doit pas se payer en pension.

UN REFUS, UNE MUTATION « OBLIGATOIRE », UN AVENANT QUI OUBLIE TA RETRAITE ? NE SIGNE PAS SEUL·E

Condensé de l'accord collectif sur le travail à temps partiel (GRH00662), de ses annexes et de la réglementation du cumul d'activités (GRH00013) : seule la réglementation fait foi. Tes militants CGT relisent ta demande et ton avenant avec toi. Scanne et adhère !