Accord collectif sur le travail à temps partiel

Date d'application : 01/01/2016

Objet

Le présent accord a pour vocation de renforcer les pratiques existantes du temps partiel choisi, de conforter les salariés intéressés dans leur droit à l'accès au temps choisi et de développer de nouvelles possibilités d'exercice de ce choix.

Le succès du temps partiel choisi repose sur une réelle volonté d'adapter l'organisation du travail.

Ainsi, la satisfaction des demandes conduira à une réflexion concertée de sorte que le travail à temps partiel soit mieux intégré dans l'organisation du travail.

Les aménagements du temps de travail rendus possibles par cet accord sont ouverts moyennant l'affirmation explicite d'une double volonté : la demande du salarié et l'accord de l'entreprise.

Par ailleurs, le volume d'heures de travail dégagé par les salariés passés à temps partiel doit permettre un volume équivalent d'embauches au cadre permanent.
Le choix de l'affectation de ces embauches sera effectué en toute transparence grâce aux dispositions d'application et de contrôle prévues par l'accord.

Cet accord permettra :
au personnel :
- de disposer au cours de sa carrière d'une plus grande maîtrise dans l'aménagement de sa vie active,
- de concilier vie professionnelle et obligations personnelles ou familiales,

à l'entreprise :
- de se doter de compétences supplémentaires utiles à son développement.

L'annexe 1 au présent accord précise les règles communes applicables aux salariés à temps partiel. Les dispositions relatives à l'organisation du temps partiel choisi dans le groupe public ferroviaire feront l'objet d'une déclinaison dans un guide d'application.

I - Le Temps Partiel Choisi, en cours de carrière.

Article 1 - Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés des EPIC SNCF, EPIC SNCF Mobilités, EPIC SNCF Réseau constituant le groupe public ferroviaire dénommé l'entreprise dans l'accord ci-après, dès lors qu'ils répondent aux conditions d'ouverture de droit fixé dans le présent accord.

Article 2 - Effet de l'accord

JLS LG DF E.M. BA SIT

Le présent accord est conclu dans le cadre des dispositions de l'article 32 de la loi n° 2014-872 du 4 août 2014 portant réforme ferroviaire.

Il se substitue à l'ensemble des normes préexistantes ayant le même objet, notamment à l'accord collectif sur le travail à temps partiel des agents du cadre permanent de la SNCF et aux dispositions figurant dans les accords RFF ou relevant d'usages en vigueur.

Article 3 – Taux et forme de la réduction volontaire du travail

Toutes les demandes comprises entre 50 et 91,4 % (taux correspondant à une durée moyenne de 32 heures par semaine) de la durée réglementaire annuelle du travail à temps complet dans le régime de travail du salarié (régime des sièges, des établissements à 122 repos, des agents de réserve à 125 repos, des établissements à 132 repos, roulants) seront examinées.

Le temps partiel peut être accordé par une modification de la durée journalière de travail ou/et par l'attribution de journées non travaillées.

Ces journées non travaillées, à caractère individuel, et leur programmation sont fixées contractuellement entre le salarié et l'entreprise. Le salarié bénéficie par ailleurs des autres repos de son régime de travail, attribués soit de façon collective, soit dans le cadre individuel d'un compte temps.

Le temps partiel pourra être modulé sur l'année par programmation de périodes non travaillées et de périodes travaillées.

Dans ce cas, les dépassements éventuels sont évalués par rapport à la durée journalière moyenne de travail applicable au régime de travail du salarié et sur la période de référence applicable audit régime.

Si, pour répondre à la demande de certains salariés, ces périodes excèdent le mois, il appartiendra à l'établissement de vérifier qu'elles sont compatibles avec le maintien des connaissances professionnelles dans le cadre des règles de certification en vigueur.

Article 4 - L'expression de la demande et son traitement

4.1 - Présentation de la demande

Le salarié candidat au temps partiel choisi bénéficie d'une priorité par rapport à l'embauche à temps partiel dans un poste équivalent de la même entité.

La demande de temps partiel est effectuée par écrit (sur imprimé spécifique) auprès du directeur d'établissement (ou assimilé) au moins 2 mois avant le début de la période de travail à temps partiel souhaitée.

La demande de travail à temps partiel dans le cadre du congé parental est régie par les dispositions légales en vigueur.

CG JLS
QC E.M. RA SUT

4.2 - Traitement de la demande

Le directeur d'établissement (ou assimilé) dispose d'un délai d'un mois pour fournir sa réponse.

Ce délai sera mis à profit pour :
- examiner les souhaits du salarié au cours d'un entretien avec l'encadrement de proximité, notamment en termes d'activité et de périodicité de travail.
- étudier les possibilités d'aménagement de l'organisation du travail permettant d'accorder le temps partiel dans le poste ou l'unité de travail du demandeur.

Le travail à temps partiel n'est pas conditionné à une affectation particulière. Cependant, en cas d'impossibilité d'aménager l'organisation du travail, le travail à temps partiel peut être subordonné à l'affectation dans un autre emploi et/ou une autre unité de travail.

En cas de refus, celui-ci devra être exprimé au salarié par écrit et de façon motivée.

En cas de difficulté, le salarié peut demander que sa situation soit examinée avec les délégués du personnel concernés.

Article 5 - Durée des périodes de travail à temps partiel, modification du travail à temps partiel et conditions de reprise à temps complet.

5.1 - Durée des périodes de travail à temps partiel

Le travail à temps partiel est accordé :
- soit pour une durée indéterminée avec une période initiale d'un an minimum,
- soit pour une durée déterminée d'un an, avec reconduction possible, sous préavis de 2 mois, pour une nouvelle période à durée déterminée en accord avec le directeur d'établissement.
  Une clause de tacite reconduction sur les mêmes bases d'organisation peut être introduite à la demande de l'agent.

Exceptionnellement, à la demande du salarié, le directeur d'établissement (ou assimilé) peut éventuellement autoriser le temps partiel pour une durée déterminée inférieure à un an, notamment pour accompagnement d'une personne en fin de vie.

5.2 - Modification du travail à temps partiel

Le taux et/ou l'organisation du travail à temps partiel peuvent être modifiés dans les conditions de l'article 3.5 de l'annexe 1 du présent accord.

5.3 - Reprise du travail à temps complet

La reprise à temps complet intervient :
- sous préavis de 3 mois pour le temps partiel accordé pour une durée indéterminée,

- au terme de la période de travail à temps partiel accordée pour une durée déterminée.

En cas d'événement exceptionnel (séparation, diminution importante du revenu du ménage, décès ou longue maladie du conjoint ou du partenaire de PACS, surendettement, ...) les conditions de reprise à temps complet seront examinées dans un délai maximum d'un mois à compter de la demande.

Article 6 - Rémunération du temps partiel

Les salariés à temps partiel sont rémunérés au prorata du temps travaillé, suivant les modalités fixées au chapitre II de l'annexe 1 du présent accord.

II - « Formules "32 heures innovantes" »

Article 7 – Principes

L'aménagement du temps de travail à titre individuel, dans le cadre du temps partiel choisi, doit se faire dans le respect des durées et horaires journaliers de service de l'unité à laquelle appartient le salarié.
Toutefois, des formules individuelles conduisant des volontaires à travailler quatre jours par semaine sur la base de 32/35ème de la référence annuelle de leur régime de travail, peuvent être mises en place.
Ces formules doivent contribuer à une meilleure organisation du travail et à une amélioration des services rendus.
Les possibilités d'accès à ces formules pourront être refusées dès lors que les taux d'absence découlant du temps partiel deviendraient incompatibles avec le bon fonctionnement du service, cette incompatibilité étant appréciée au niveau des unités opérationnelles ou de proximité.

Article 8 - Formules « 32 heures innovantes » en régime sièges

Dans les unités où l'organisation hebdomadaire du travail est basée sur 4 journées de 8 heures et une journée de 5 heures 05, avec un service assuré sur 8 heures le 5ème jour par roulement (les salariés assurant le service le 5ème jour prenant leur journée courte un autre jour de la semaine), les salariés pourront demander à bénéficier d'une formule prévoyant une organisation du temps de travail hebdomadaire basée sur 4 journées à 8 heures, la 4ème journée devant être placée sur la "journée courte" du service.
Dans ce cas, les salariés concernés devront contribuer au bon fonctionnement du service en acceptant une certaine diversification de leurs tâches et missions pour cette journée.
La durée annuelle de travail correspond à 32/35ème de la durée annuelle de référence du régime de travail. Elle est réalisée par l'attribution d'un nombre annuel de journées chômées supplémentaires (VT) et l'utilisation d'un « crédit d'heures » par le service, en concertation avec le salarié.
Ce crédit est utilisé lors de pointes de charges, uniquement en prolongation de journées :
- dans les limites d'un minimum d'une heure et d'un maximum de 3 heures quotidiennes,
- dans le respect de la durée maximale journalière prévue dans la règlementation du travail.

JLS CG E.M. FA SJT

La mise en œuvre de ce crédit d'heures est réalisée moyennant le respect d'un préavis de 10 jours calendaires. Toutefois, ce crédit d'heures peut également être mis en œuvre dans le cas des circonstances et limites prévues par la règlementation du travail en vigueur.
Ces heures correspondent à des heures travaillées normales et ne constituent pas des dépassements d'horaires, au sens de l'article 3.6 de l'annexe 1 du présent accord. Par contre, elles entrent en compte dans le nombre d'heures effectuées pour le calcul de la prime de travail.
Les salariés pourront demander à bénéficier d'une seconde formule prévoyant une organisation identique du temps de travail hebdomadaire basée sur 4 journées de 8 heures, sans « crédit d'heures » et donc inférieure à 32/35ème.
La mise en œuvre de ces formules conduit à la non application des dispositions de la règlementation du travail en vigueur relatives :
- au compte temps,
- à la durée journalière de service moyenne du régime des sièges.
Dans ces deux formules, la rémunération est proportionnelle au temps de travail du salarié, suivant les modalités prévues au chapitre II de l'annexe 1 du présent accord.

Article 9 - Formule « 32 heures innovantes » en régimes établissements

L'organisation du travail est basée sur 4 journées travaillées en moyenne par grande période de travail (GPT).
La durée annuelle de travail correspond à 32/35ème de la durée annuelle de référence du régime de travail. Elle est réalisée par l'attribution d'un nombre annuel de journées chômées supplémentaires (VT) et l'utilisation d'un « crédit d'heures » par l'établissement, en concertation avec le salarié.
Ce crédit est utilisé lors de pointes de charges ou incidents uniquement en prolongation de journées :
- dans les limites d'un minimum d'une heure et d'un maximum de 3 heures quotidiennes,
- dans le respect de la durée maximale journalière prévue dans la règlementation du travail en vigueur.
La mise en œuvre de ce crédit d'heures est réalisée moyennant le respect d'un préavis de 10 jours calendaires. Toutefois, ce crédit d'heures peut également être mis en œuvre dans le cas des circonstances et limites prévues par la règlementation du travail.
Ces heures correspondent à des heures travaillées normales et ne constituent pas des dépassements d'horaires, au sens de l'article 3.6 de l'annexe 1 du présent accord. Par contre, elles entrent en compte dans le nombre d'heures effectuées pour le calcul de la prime de travail.
Pour assurer la contrainte du nombre de repos doubles et de week-ends, un repos périodique et une journée chômée supplémentaire (VT) pourront être associés.
Afin de faciliter la programmation des journées chômées supplémentaires sur le semestre, la durée des GPT pourra être ramenée à deux jours chaque fois que nécessaire.
Dans cette formule, la rémunération est proportionnelle au temps de travail du salarié, suivant les modalités fixées au chapitre II de l'annexe 1 du présent accord.

Les tableaux de l'annexe 2 du présent accord précisent l'équilibre des formules « 32 heures innovantes » individuelles.

JLS CG QF E.M. FA SIT

Article 10 – Formule « 32 heures innovantes » pour le personnel roulant

Des formules similaires à celle décrite à l'article 9 du présent accord peuvent être mises en œuvre pour le personnel roulant.

III - Les compensations en emplois

Article 11 - Le niveau des recrutements

Chacun des EPIC constituant le GPF s'engage à réaliser une embauche au cadre permanent à temps complet pour un "équivalent salarié à temps complet" libéré par le développement du travail à temps partiel choisi.

La comptabilisation s'effectuera au niveau de chaque établissement.

Un bilan des réductions de temps de travail et des retours à un temps travaillé plus long sera réalisé mensuellement.

Le solde positif sera converti en unités-salariés à temps complet. Il pourra permettre l'augmentation du temps travaillé de salariés à temps partiel après examen en commission de suivi.

Article 12 - Localisation des recrutements

Les embauches seront affectées dans les établissements où des emplois à temps complet sont libérés par l'évolution du temps partiel au plus près des chantiers où le temps dégagé a été généré, en tenant compte des reclassements en cours dans ces établissements.

Les opérations préliminaires à l'embauche pourront être anticipées en fonction des prévisions de l'évolution du temps partiel.

La mobilité interne, par exemple issue de la promotion sociale, constituera une opportunité de couvrir les postes ouverts localement par le développement du temps partiel choisi sous réserve qu'une embauche soit effectuée en compensation de cette mobilité interne.

La commission de suivi sera informée de ces mobilités.

Les organismes de l'entreprise chargés du suivi de la gestion des effectifs indiqueront distinctement sur les bilans budgétaires l'impact du développement du temps partiel choisi sur l'emploi, aussi bien pour le réalisé que pour le prévisionnel annuel.

Si au terme de chaque trimestre civil des fractions d'emploi subsistent, elles seront additionnées au niveau du comité d'établissement. Les recrutements correspondants seront alors affectés dans un ou plusieurs établissements du péri-

365 CG E.M. KA SJ

mètre du comité d'établissement à l'issue des réunions trimestrielles de suivi prévue à l'article ci-après.

Dans la mesure du possible, ces recrutements seront affectés dans les filières ayant majoritairement contribué à libérer du temps.

IV - Mise en œuvre et suivi de l'accord

Article 13 - Une volonté d'adaptation

La satisfaction des demandes de travail à temps partiel dépendra de la possibilité de repenser le mode de fonctionnement du service, en ayant le souci :
- d'assurer la meilleure qualité de service,
- de réaliser les recrutements dans des emplois du cadre permanent, à temps plein, indispensables au bon fonctionnement de l'entreprise.

A cet effet, une réflexion sera conduite pour définir au plus près des services les aménagements d'organisation propices au développement de formules variées de temps partiel. Cette réflexion sera particulièrement nécessaire dans les services ou il existe une forte demande de temps partiel.

Article 14 - Instances de suivi

Le suivi de cet accord sera assuré

- D'une part, par une commission nationale, réunie par l'EPIC SNCF, pour l'ensemble des établissements publics du Groupe Public Ferroviaire et composée par des représentants de chaque Organisation Syndicale ayant signé le présent accord et étant représentative à la date de la réunion de ladite commission.

Dans ce cadre, un bilan annuel central de l'application de l'accord sera effectué avec les représentants de chaque organisation syndicale.

La commission nationale se réunira une fois par an. Des réunions supplémentaires pourront être organisées par accord entre le représentant de l'EPIC SNCF et les représentants des Organisations Syndicales amenées à participer à cette commission.

- D'autre part, par une commission réunie au niveau de chaque comité d'établissement relevant des EPIC constituant le Groupe Public Ferroviaire et composée par des représentants de chaque Organisation Syndicale ayant signé le présent accord et étant représentative au niveau du GPF à la date de la réunion de ladite commission.

Cette commission se réunira une fois par trimestre.

Chaque délégation syndicale peut être composée de 2 membres maximum.

Cette réunion aura pour objet de s'assurer de la bonne application de l'accord. Elle permettra d'examiner notamment :

JLS CG E.M. CA SET

- le nombre et la localisation des salariés volontaires,
- les difficultés d'application et les cas de refus,
- les entrées et sorties des dispositifs de temps partiel,
- le nombre et la localisation des recrutements ainsi que les emplois tenus.

Par ailleurs, les organisations syndicales signataires recevront les décomptes mensuels faits par les établissements.

L'existence de la commission de suivi ne remet pas en cause le rôle normal des délégués du personnel qui peuvent être saisis des réclamations individuelles ou collectives relatives à la mise en œuvre du présent accord et du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) qui peut avoir à connaître des difficultés posées en matière d'organisation du travail par des demandes de temps partiel.

Les comités d'établissement seront également tenus informés, lors des bilans annuels, du nombre d'embauches réalisées et des emplois tenus.

V - Durée de l'accord et conditions de révision et de dénonciation

Article 15 - Durée de l'accord

L'accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de la date de signature.

Article 16 - Conditions de révision et de dénonciation

L'accord peut être dénoncé ou révisé par l'une ou l'autre des parties signataires moyennant un préavis de 3 mois.
Si l'évolution de la législation sociale devait modifier de façon importante certaines dispositions de l'accord, les parties signataires conviennent de se revoir pour en examiner les conséquences.

JLS CG E.M. RA SJT

ANNEXE 1

TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

I - GENERALITES

1.1 - Egalité de traitement

Les salariés pratiquant des horaires à temps partiel bénéficient des mêmes droits que le personnel à temps complet, sous réserve de dispositions spécifiques légalement prévues.
L'ensemble des textes réglementaires du personnel s'appliquent aux salariés à temps partiel, sur la base des modalités spécifiques prévues par le présent accord.

1.2 – Contrat

Le contrat ou l'avenant au contrat doit comporter les mentions légales obligatoires.

II - REMUNERATION

Sous réserve de la répercussion des absences, les éléments fixes mensuels de rémunération perçus par un salarié à temps partiel représentent une fraction de ceux qu'il recevrait s'il travaillait à temps complet.

Cette fraction résulte de l'application du pourcentage de temps partiel aux éléments fixes mensuels d'un salarié à temps complet.

Les montants des éléments variables (primes de travail, indemnités, gratifications, allocations) sont déterminés chaque mois en fonction du service assuré par le salarié au cours du mois et dans les conditions précisées par la réglementation du personnel portant sur la rémunération.

III - REGLEMENTATION DU TRAVAIL

3.1 – Principe

La réglementation du travail est applicable au personnel travaillant à temps partiel. Les souhaits exprimés par le salarié en matière de répartition de la durée du travail ou d'attribution des journées chômées supplémentaires peuvent nécessiter des aménagements conformément aux conditions fixées par la réglementation du travail en vigueur.

3.2 - Durée du travail

La durée du travail représente un pourcentage situé entre 50 et 91,4 % de la durée annuelle de travail (année civile) d'un salarié à temps complet suivant le même régime de travail.
Le pourcentage de la durée annuelle de travail (%DA) est obtenu soit par modification de la durée journalière de travail, soit par attribution de journées

JLS CG E.M. RA SJT

chômées supplémentaires (VT), soit par une combinaison des deux, selon la formule suivante :

$$\% \text{ DA} = \frac{365 - (R + F + VT)}{365 - (R + F)} \times \frac{DJSTP}{DJSTC}$$

La durée annuelle de travail à temps partiel est obtenue en appliquant ce pourcentage à la durée annuelle à temps complet.

Le nombre annuel de jours de travail (NJT) est obtenu selon la formule suivante :
NJT = 365 - (R + F + VT + CTP).
Dans ces formules :
R = nombre annuel de repos du régime de travail
F = nombre annuel de jours fériés ne tombant pas un dimanche
VT = nombre annuel de journées chômées supplémentaires.
DJSTC = durée journalière moyenne de service à temps complet dans le régime de travail du salarié
DJSTP = durée journalière moyenne de service à temps partiel.
Au maximum, cette durée est égale à la durée journalière moyenne de service à temps complet dans le même régime de travail (DJSTC).
Elle ne peut être supérieure que dans le cadre de l'article 7 « formules 32 heures innovantes en régime sièges » du présent accord.
CTP = nombre de jours de congés à temps partiel, décomptés selon les dispositions précisées au chapitre IV - Congés annuels - Jours fériés de la présente annexe.
Sauf accord de l'intéressé, la durée minimale du travail effectif prévue pour une journée de service d'un salarié à temps partiel ne peut être inférieure à la durée suivante :
durée minimum d'un salarié à temps complet du même régime de travail X taux de temps partiel.
La répartition des horaires à temps partiel est réalisée sur la période de référence applicable au régime de travail du salarié (sièges = 5 jours ; autres = 6 mois). Les horaires peuvent être répartis sur l'année, uniquement lorsque le temps partiel est réalisé par attribution de journées chômées supplémentaires (VT).

Dans le cas d'une répartition annuelle, l'alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées excédant le mois peut être envisagée lorsqu'elle est compatible avec le maintien des connaissances professionnelles, dans le cadre des règles de certification en vigueur.

Pour les salariés dont le temps partiel est réalisé uniquement par l'attribution de VT, l'annexe 1A indique les pourcentages de travail à temps partiel correspondant à des nombres entiers de journées de travail (jours pour les roulants), de journées chômées supplémentaires et de jours de congés.

3.3 - Journées chômées supplémentaires

Les journées chômées supplémentaires (VT) sont positionnées par le service après avoir étudié les souhaits exprimés par le salarié à temps partiel choisi. Elles doivent faire l'objet d'une programmation au moins un mois à l'avance ou peuvent figurer dans le roulement pour les salariés maintenus dans un roulement.

Elles sont accordées conformément aux articles 18 et 33 du décret n° 99-1161.

TLS CG E.M. PA SJ

Les absences ont, sur les journées chômées supplémentaires, les mêmes répercussions que sur les repos hebdomadaires ou périodiques.

3.4 – Repos

Les salariés à temps partiel du régime des sièges bénéficient du même nombre annuel de repos hebdomadaires et de repos supplémentaires et dans les mêmes conditions que les salariés à temps complet suivant ce régime de travail.
Les salariés à temps partiel des régimes des établissements et les roulants bénéficient, sous réserve de la répercussion des absences, du même nombre annuel de repos périodiques et de repos supplémentaires ou complémentaires que les salariés à temps complet suivant le même régime de travail.
Pour les salariés en roulement et leurs remplaçants, la durée des repos périodiques auxquels sont accolées des journées chômées supplémentaires peut être réduite dans les mêmes conditions que pour les salariés à temps complet.
Les conditions de programmation en vigueur et les dispositions concernant la durée des repos journaliers des salariés de remplacement restent applicables.

3.5 - Modification des conditions d'utilisation

La répartition de la durée du travail et/ou les conditions d'attribution des journées chômées supplémentaires peuvent être modifiées sous réserve d'un préavis de 2 mois.

Ce délai peut être réduit :
- à la demande du service, en cas de circonstances accidentelles et imprévisibles.
- à la demande du salarié, en cas d'événement grave le concernant. Dans ce cas, le salarié peut également demander à modifier le taux de temps partiel

Pour les salariés dont le service n'est pas tracé à l'avance (salarié de remplacement, de réserve, ou en service facultatif), il ne peut être dérogé à la programmation des journées chômées supplémentaires préparée pour un mois donné qu'en cas de circonstances accidentelles et imprévisibles.

Par ailleurs lorsque l'utilisation à temps partiel a entraîné l'affectation du salarié dans un autre emploi et/ou une autre résidence, le salarié à temps partiel est prioritaire, à tout moment en cas de vacance, pour être affecté dans son ancienne résidence à temps partiel ou à temps plein.

3.6 - Dépassements de la durée du travail

Les motifs de dépassement de la durée du travail prévue pour chaque salarié sont uniquement ceux permis par la réglementation du temps de travail auquel il est soumis.

Les dépassements éventuels sont évalués par rapport à la durée journalière moyenne de travail applicable au régime de travail du salarié et sur la période de référence applicable au dit régime.

JLS CG E.H. SLT

Le nombre d'heures complémentaires ainsi effectuées peut être porté au tiers de la durée stipulée au contrat de travail ou à l'avenant.

Les heures complémentaires sont rémunérées suivant les dispositions légales et conventionnelles en vigueur. Chaque heure complémentaire réalisée donne lieu à une majoration de salaire calculée à partir du taux de l'indemnité pour heures supplémentaires.

IV - CONGES ANNUELS - JOURS FERIES

4.1 – Principes

Les congés sont attribués en jours "ouvrés". Le nombre annuel de jours de congés est calculé en fonction du nombre théorique de jours de travail du salarié à temps partiel au cours de l'année. Il est obtenu par la formule :

$$28 \times \frac{(365 - (R + F + VT))}{(365 - (R + F))} \quad \text{(arrondi à l'entier supérieur).}$$

dans cette formule :

28 = nombre annuel de jours de congé à temps complet.
R = nombre annuel de repos du régime de travail.
F = nombre annuel de jours fériés ne tombant pas un dimanche.
VT = nombre annuel de journées chômées supplémentaires.

Ainsi, lorsque le temps partiel est réalisé uniquement par réduction de la durée journalière moyenne de service (soit VT = 0), le nombre de congés reste le même qu'à temps complet (28).
Les journées chômées supplémentaires et les autres jours ouvrables non travaillés situés pendant les périodes de congé conservent leur qualité.
Dans tous les cas, l'absence totale d'un salarié qui regroupe des journées chômées supplémentaires, des repos et des congés ne peut être supérieure à celle d'un salarié à temps complet

4.2 - Influence des absences sur le congé réglementaire

Lorsque des absences entraînent réduction du congé annuel, le décompte est effectué sur un crédit normal de 28 jours dans les conditions prévues par les textes règlementaires en vigueur.
Le nombre annuel de jours de congés est alors obtenu par la formule :

$$\text{Nombre de jours de congés après réduction} \times \frac{(365 - (R + F + VT))}{365 - (R + F))}$$

(arrondi à l'entier supérieur).

4.3 - Durée du congé des salariés passant d'un travail à temps complet à un travail à temps partiel ou vice-versa

Lorsqu'en cours d'année, un salarié travaillant à temps complet est autorisé à exercer une activité à temps partiel ou, inversement, lorsqu'un salarié à temps partiel accepte un travail à temps complet, le nombre total de jours de congé dû pour l'exercice (28 jours) est réparti entre les deux périodes au prorata du nombre de mois (exceptionnellement du nombre de jours de calendrier) de chacune d'elles, compte tenu, le cas échéant, des absences ayant une répercussion sur la durée du congé annuel.
Les journées de congés sont rémunérées à la valeur de la période d'acquisition.
Lorsqu'une journée de congé est prise dans la période où la durée du travail est

JLS CG E.M. RA SLT

inférieure à celle au titre de laquelle elle a été acquise, la différence par rapport à la durée journalière moyenne de service (DJS) du régime de travail est payée au salarié sous la forme d'une indemnité de congé non pris.
Dans le cas contraire, la différence fait l'objet d'une retenue dans les mêmes conditions qu'en cas de congé pris en trop.

4.4 - Congés supplémentaires avec solde

Le salarié à temps partiel bénéficie des dispositions relatives aux congés supplémentaires avec solde prévus par les textes réglementaires en vigueur.
Toutefois, le crédit de congés supplémentaires pour soins est obtenu par la formule :

$$5 \text{ (plus 1 par enfant à charge à partir du deuxième)} \times \frac{(365 - (R + F + VT))}{(365 - (R + F))}$$

(arrondi à l'entier supérieur).

4.5 - Jours fériés

Le nombre de fériés intervient dans le calcul du nombre de journées chômées supplémentaires (VT) attribuées chaque année. Ces dernières ne doivent donc pas être positionnées sur un jour férié.

V - DEROULEMENT DE CARRIERE

Le déroulement de carrière des salariés à temps partiel s'effectue dans les mêmes conditions que pour les salariés à temps complet et sans discrimination.
Les périodes d'emploi à temps partiel n'ont pas de répercussions sur le calcul des anciennetés.

VI - PROTECTION SOCIALE

6.1 – Allocation familiale supplémentaire

Le montant de l'allocation familiale supplémentaire est calculé au taux normal d'un salarié à temps complet.

6.2 - Validation des périodes non travaillées auprès de la CPRP SNCF

6.2.1. Validation à titre gratuit

Le règlement du régime spécial de retraite du personnel de la SNCF (décret n°2008-639 du 30 juin 2008) prévoit, pour les agents du cadre permanent et sous certaines conditions, la validation gratuite des périodes non travaillées.

6.2.2. Validation à titre onéreux

La faculté de validation à titre onéreux, pour le calcul de la pension de retraite, du temps non rémunéré est donnée, pour une durée maximum de 16 années au

JLS BA CG E.M. SJ RF

cours de la carrière, moyennant le versement des cotisations (part ouvrière et part patronale forfaitaire) et dans les conditions fixées ci-après, à l'agent exerçant son activité à temps partiel dans l'un des cas suivants :
a) élever un ou plusieurs enfants à charge de moins de 16 ans,
b) soigner un enfant atteint d'une infirmité exigeant des soins continus,
c) assister le conjoint, un ascendant ou un enfant de l'agent (ou de son conjoint) si son état nécessite, à la suite d'un accident ou d'une maladie grave, la présence d'une tierce personne.

Cas visés en a) et b) ci-dessus :
La validation des périodes de travail à temps partiel est effectuée mois par mois :
- soit pendant le travail à temps partiel, les versements effectués à la fin de chaque mois permettant la validation de la période non rémunérée correspondante. A cet effet, la cotisation salariale à la Caisse des Retraites est calculée sur la rémunération liquidable qu'aurait perçue l'intéressé s'il avait travaillé à temps complet.

Par ailleurs, sur la différence entre ladite rémunération et la rémunération calculée comme indiqué au chapitre II - rémunération de la présente annexe, l'agent supporte une retenue identique à celle prévue par le décret n°2008-639 du 30 juin 2008. Le souhait de validation à titre onéreux doit être exprimé par l'agent au moment de la demande de travail à temps partiel ou au terme de la période de validation gratuite.
- soit après la reprise de service à temps complet sur demande présentée dans les 2 mois qui suivent cette reprise. La validation a lieu dans la limite du nombre de mois de service accomplis postérieurement à la reprise du travail à temps complet. Les versements sont effectués à la fin de chaque mois suivant la demande et ils permettent la validation de la partie non rémunérée d'une période de travail à temps partiel de 1 mois. Ils sont calculés sur les éléments de rémunération en vigueur lors des versements mais correspondant à la situation administrative de l'agent lors de sa reprise de service à temps complet.

Cas visés en c) ci-dessus :
En principe, les versements sont effectués mois par mois pendant la période de travail à temps partiel. Le montant en est fixé par le gestionnaire du pôle ressources humaines. Toutefois, sur décision du directeur d'établissement (ou assimilé), le paiement des versements peut être différé jusqu'à la reprise de service à temps complet. Dans ce cas, les versements sont mensuels et majorés d'intérêts calculés au taux de la Caisse d'Epargne de Paris. Ces versements peuvent être échelonnés sur une durée égale à celle du travail à temps partiel.

6.2.3. Validation des périodes non travaillées auprès de la Sécurité sociale

Les salariés concernés par l'article L.241-3-1 du Code de la Sécurité sociale pourront bénéficier du maintien de l'assiette des cotisations d'assurance vieillesse au niveau de la rémunération équivalente au temps plein, conformément aux dispositions des décrets en vigueur (à la date de l'accord, les décrets n°2005-1351 et n°2005-1352 du 31 octobre 2005).
Cette décision, résultant d'un accord du salarié et de l'employeur, doit figurer sur le contrat de travail ou l'avenant à celui-ci.

VII - DISPOSITIONS DIVERSES

7.1 - Exercice de mandats de représentant du personnel

Les salariés travaillant à temps partiel exerçant un mandat de représentant du personnel peuvent déroger à la durée maximale d'absence résultant de l'utilisation de crédits d'heures fixée par le code du travail. En cas d'utilisation de cette possibilité, aucun crédit d'heures ne pourra être considéré comme ayant été utilisé en dehors des heures de travail ni être rémunéré à ce titre.

7.2 - Stages de formation professionnelle

Pendant la durée du stage de formation professionnelle, le salarié à temps partiel choisi est considéré comme travaillant à temps complet.
En conséquence :
- pendant un stage de courte durée ou discontinu, le salarié reste rémunéré à temps partiel. La différence entre le temps complet et le temps partiel est compensée ou rémunérée au taux de l'heure supplémentaire sans majoration,
- pendant un stage continu de longue durée (1 mois au minimum), le salarié est replacé à temps complet pour la totalité de la durée du stage.

7.3 - Facilités de circulation

Les facilités de circulation sont attribuées aux salariés à temps partiel conformément à la règlementation du personnel en vigueur.

7.4 - Prise en compte dans l'effectif

Le salarié exerçant un travail à temps partiel est décompté :
- au prorata du temps de travail effectué dans l'effectif disponible
- pour une unité dans l'effectif réel.

JLS E.M. CG

ANNEXE 1A

TRAVAIL A TEMPS PARTIEL
réalisé par l'attribution d'un nombre annuel de journées chômées supplémentaires

FORMULES CLASSIQUES

Pourcentages de travail à temps partiel correspondant à des nombres entiers de journées (jours) de travail, de journées chômées supplémentaires (VT) et de congés

Les DJS moyennes sont celles du régime de base.

Régime des sièges

Taux	Journées de travail	Repos périodiques et repos supplémentaires	Congés	Journées chômées supplémentaires (VT)
Temps complet	214	114	28	
91,40%	195	114	26	21
89,26%	191	114	25	26
85,54%	183	114	24	35
80,00%	171	114	23	48
74,79%	160	114	21	61
71,49%	153	114	20	69
67,77%	145	114	19	78
64,05%	137	114	18	87
60,74%	130	114	17	95
57,02%	122	114	16	104
53,72%	115	114	15	112
50,00%	107	114	14	121

JLS

E.M. RA CG SJT RF

Sédentaires 122 repos

Taux	Journées de travail	Repos périodiques et repos supplémentaires	Congés	Journées chômées supplémentaires (VT)
Temps complet	205	122	28	
91,40%	187	122	26	20
89,27%	183	122	25	25
85,41%	175	122	24	34
80,00%	164	122	23	46
75,11%	154	122	21	58
71,24%	146	122	20	67
67,81%	139	122	19	75
64,38%	132	122	18	83
60,52%	124	122	17	92
57,08%	117	122	16	100
53,65%	110	122	15	108
50,00%	102	122	14	117

Réserve 125 repos

Taux	Journées de travail	Repos périodiques et repos supplémentaires	Congés	Journées chômées supplémentaires (VT)
Temps complet	202	125	28	
91,40%	184	125	26	20
89,13%	180	125	25	25
85,65%	173	125	24	33
80,00%	161	125	23	46
74,78%	151	125	21	58
71,30%	144	125	20	66
67,83%	137	125	19	74
64,35%	130	125	18	82
60,87%	123	125	17	90
56,96%	115	125	16	99
53,48%	108	125	15	107
50,00%	101	125	14	115

JLS CG E.M.

Sédentaires 132 repos

Taux	Journées de travail	Repos périodiques et repos supplémentaires	Congés	Journées chômées supplémentaires (VT)
Temps complet	195	132	28	
91,40%	178	132	26	19
89,17%	174	132	25	24
85,65%	167	132	24	32
80,00%	156	132	23	44
74,89%	146	132	21	56
71,30%	139	132	20	64
67,71%	132	132	19	72
64,13%	125	132	18	80
60,54%	118	132	17	88
56,95%	111	132	16	96
53,36%	104	132	15	104
50,00%	97	132	14	112

Personnel roulant

Taux	Jours de travail	Repos périodiques et repos complémentaires	Congés	Journées chômées supplémentaires (VT)
Temps complet	201	126	28	
91,40%	183	126	26	20
89,08%	179	126	25	25
85,59%	172	126	24	33
80,00%	160	126	23	46
75,11%	151	126	21	57
71,18%	143	126	20	66
67,69%	136	126	19	74
64,19%	129	126	18	82
60,70%	122	126	17	90
57,21%	115	126	16	98
53,71%	108	126	15	106
50,00%	100	126	14	115

JLS CG E-M. RA SJJ RF

ANNEXE 2

TRAVAIL A TEMPS PARTIEL
FORMULES « 32 HEURES INNOVANTES »

Régime des sièges

	DJS moyenne	Journées de travail	Repos hebdo-madaires et journées chômées	Journées chômées supplé-men-taires (VT)	Repos supplé-men-taires (compte temps)	Fériés	Congés	Durée annuelle du travail
Temps complet (régime de base)	**7 h25**	**214**	**104**	**0**	**10**	**9**	**28**	durée an-nuelle du régime
Temps partiel (formule clas-sique)	**7 h25**	**195**	**104**	**21**	**10**	**9**	**26**	**91,4 %** de la durée de réfé-rence du régime.
Temps partiel innovant 32/35ème 4 jours par semaine	**8 h**	**176**	**104**	**52**	**0**	**9**	**24**	**91,4 %** de la durée de réfé-rence du régime. **dont cré-dit d'heures = 45 h**
Temps partiel innovant VARIANTE 4 jours par semaine	**8 h**	**176**	**104**	**52**	**0**	**9**	**24**	**88,6 %** de la durée de réfé-rence du régime.

PA JLS CG E.M.
SJT RF

Régimes Etablissements

Régime 122 repos	DJS moyenne	Journées de travail	Repos périodiques et supplémentaires	Journées chômées supplémentaires (VT)	Fériés	Congés	Durée annuelle du travail
Temps complet (régime de base)	**7 h 45**	**205**	**122**	**0**	**10**	**28**	durée annuelle du régime
Temps partiel (formule classique)	**7 h 45**	**187**	**122**	**20**	**10**	**26**	**91,4 %** de la durée de référence du régime.
Temps partiel innovant 32/35ème 4 jours/GPT	**7 h 45**	**181**	**104**	**45**	**10**	**25**	**91,4 %** de la durée de référence du régime. **dont crédit d'heures = 50 h**

Régime 132 repos	DJS moyenne	Journées de travail	Repos périodiques et supplémentaires	Journées chômées supplémentaires (VT)	Fériés	Congés	Durée annuelle du travail
Temps complet (régime de base)	**8 h02**	**195**	**132**	**0**	**10**	**28**	durée annuelle du régime
Temps partiel (régime de base)	**8 h02**	**178**	**132**	**19**	**10**	**26**	**91,4 %** de la durée de référence du régime.
Temps partiel innovant 32/35ème 4 jours/GPT	**8 h02**	**172**	**104**	**54**	**10**	**25**	**91,4 %** de la durée de référence du régime. **dont crédit d'heures = 51 heures**

JLS CG E.M. RA SJT

Réserve 125 repos

	DJS moyenne	Journées de travail	Repos périodiques et supplémentaires	Journées chômées supplémentaires (VT)	Fériés	Congés	Durée annuelle du travail
Temps complet (régime de base)	**7 h 45**	**202**	**125**	**0**	**10**	**28**	durée annuelle du régime
Temps partiel (formule classique)	**7 h 45**	**184**	**125**	**20**	**10**	**26**	**91,4 %** de la durée de référence du régime.
Temps partiel innovant 32/35ème 4 jours/GPT	**7 h 45**	**181**	**104**	**45**	**10**	**25**	**91,4 %** de la durée de référence du régime. **dont crédit d'heures = 50 h**

Personnel roulant

	DJS moyenne	Journées de travail	Repos périodiques et supplémentaires	Journées chômées supplémentaires (VT)	Fériés	Congés	Durée annuelle du travail
Temps complet (régime de base)	**7 h 48**	**201**	**126**	**0**	**10**	**28**	durée annuelle du régime
Temps partiel (formule classique)	**7 h 48**	**183**	**126**	**20**	**10**	**26**	**91,4 %** de la durée de référence du régime.
Temps partiel innovant 32/35ème 4 jours/GPT	**7 h 48**	**181**	**104**	**45**	**10**	**25**	**90 %** de la durée de référence du régime.

JLS CG E.M.

Fait à Saint Denis, le 16 DEC. 2015

La SNCF

Jean-Marc AMBROSINI
Directeur Général Délégué
Cohésion & Ressources Humaines Ferroviaire

La Fédération Nationale des Travailleurs, Cadres et Techniciens des Chemins de fer Français
(C.G.T.)

la fédération CGT des cheminots appose sa signature, tout en émettant deux réserves :
- le taux d'acceptation des demandes de temps partiel et de leur reconduction ne peut être à minima en dessous de l'existant ;
- les compensations ne doivent pas être différées. Elles sont à anticiper pour le personnel concerné (titre II).

GODEVIN Cedric

L'Union Nationale des Syndicats Autonomes Fédération des Cheminots et Personnels des Activités Annexes
(U.N.S.A.)

L'UNSA émet des réserves à l'accord Temps Partiel (Lettre ci-jointe)
Jean-Luc SAFFROY

La Fédération des Syndicats de Travailleurs du Rail Solidaires, Unitaires et Démocratiques
(SUD RAIL)

E. MEYER

La Fédération des cheminots CFDT
(C.F.D.T.)

La CFDT signe l'accord avec les réserves (lettre ci-jointe) concernant la localisation des recrutements.

Rémi AUFFRET S. LE BOQUIN

QF