



## COMITÉ DE SUIVI NATIONAL ACCORD TEMPS PARTIEL (RH 0662)

RÉUNION DU 28 JUIN 2016

**Ce comité de suivi avait à son ordre du jour le bilan 2015 de l'accord collectif Temps Partiel. Ce comité de suivi était le dernier portant sur l'accord de 2000 qui était reconduit par tacite reconduction depuis 2001.**

**Un nouvel accord, que la Fédération CGT a signé avec des réserves, est applicable depuis le 16 décembre 2015.**

**En ouverture de séance, la délégation CGT a fait une déclaration rappelant la difficulté d'accès aux formules innovantes pour certains métiers.**

### QUELQUES CHIFFRES

Au 31 décembre 2015, 11979 agents travaillent à temps partiel sur un effectif réel de 149556 agents, soit 8.01% (8.42% des agents au Cadre Permanent). La proportion d'agents travaillant à temps partiel est en constante augmentation depuis 2000 (2.6% des agents du Cadre Permanent travaillaient alors à temps partiel). Cela démontre que cet accord répond aux attentes du personnel et justifie amplement la signature de la Fédération CGT.

Il existe de grosses disparités entre les hommes et les femmes. Ainsi, près d'un quart des femmes exercent une activité à temps partiel contre 4% des hommes. Les femmes représentent ainsi près de 60% des agents à temps partiel (7172 femmes et 4807 hommes).

Le motif du recours au temps partiel est l'éducation des enfants pour 85,57% des femmes et 78,91% des hommes.

Bien que répondant à un besoin, c'est là toute la limite entre le temps partiel choisi et le temps partiel contraint. L'entreprise serait bien inspirée, au regard de cette forte proportion, de prendre des dispositions pour éviter que les agents aient recours de manière contrainte au temps partiel et ainsi amputer leur pouvoir d'achat, déjà fortement attaqué par l'insuffisance des augmentations générales des salaires de ces dernières années.

L'entreprise partage le constat de la CGT, mais ne propose aucune solution pour éviter le temps partiel plus ou moins contraint par la vie de famille.

### SUR LES REFUS

46 refus en 2015, au moins 21 de ces refus ont été notifiés à des agents des établissements Traction et ECT.

Rien de surprenant puisque certaines Directions Régionales refusent toujours d'accorder les Temps Partiels en formule innovante pour ces établissements.

Le sous-effectif entretenu par la Direction sur les établissements a donc un impact négatif sur les possibilités des ADC et ASCT de travailler à temps partiel. Pour la CGT, cette situation est anormale et doit être corrigée.

De plus, le nombre de 46 refus peut paraître peu élevé, mais il est bien loin de refléter la réalité puisque dans les faits, bon nombre de cas ne vont même pas jusqu'à la demande écrite. Ils sont arrêtés, avant suite au découragement de l'agent par sa hiérarchie à prendre un temps partiel ou en leur imposant une formule qui ne leur convient pas.

La Direction affirme être consciente du problème et nous annonce qu'elle recherche des solutions qu'elle soumettra aux organisations syndicales signataires dans les prochains mois.

Il est donc très important que toutes les demandes soient faites par écrit 2 mois avant le début de la période à temps partiel souhaitée. Le directeur d'établissement a alors un délai d'un mois pour répondre à la demande. Tout refus **doit être justifié** par écrit.

Cette mesure doit permettre de réduire les refus motivés par la « facilité ».

### **SUR LES COMPENSATIONS EN EMPLOIS**

En 2015, 116 recrutements étaient à réaliser au titre de l'accord Temps Partiel. Au 31/12/2015, 97 de ces recrutements avaient été faits. La Fédération CGT n'a eu de cesse, depuis des années, de dénoncer les retards pris dans les compensations en emplois. Au 28 juin, le retard semble résorbé puisqu'il ne reste plus que 2 compensations à réaliser (en cours) sur l'ensemble du territoire.

Toutefois, les comités de suivi de chaque périmètre CE doivent rester très vigilants à maintenir des temps de recrutement très courts, notamment par l'anticipation de ces derniers en application de l'article 12 de l'accord.

La notion de compensation « hors compte » a disparu du nouvel accord. Toutefois, les compensations **restent obligatoires**. Elles doivent être faites par des **recrutements externes au Cadre Permanent**.

La seule différence avec le précédent accord est qu'elles doivent faire l'objet d'une ligne budgétaire par les activités. Le manque d'anticipation de tel ou tel acteur dans le processus ne dispense nullement du recrutement qui doit se faire au plus proche du chantier et dans la filière qui a libéré le plus de fractions d'emplois.

*Toute difficulté rencontrée doit être remontée à la Fédération CGT qui agira en conséquence. La CGT ne tergiversera pas sur la transversalité de cet accord qui s'applique à tous les cheminots quels que soient leur métier et activité.*

