

Proposition de principe sur le temps de travail



La prochaine réunion de négociation sur le temps de travail aura lieu le 29 avril prochain. La direction nous a demandé de venir avec des propositions concrètes sur le sujet. Voici ce que la CFE-CGC de TUS propose sur le sujet. Elles se complètent par des propositions sur les commissions de suivi et des indicateurs de suivi dont vous pouvez retrouver les détails sur www.snepie-tus.org.

Pour tous les salariés choisissant ce nouvel accord, la proposition de la CFE-CGC fixe un cadre commun sur le temps de travail, sur la base des principes suivants :

Périmètre d'un nouvel accord

Tous les salariés qui souhaiteront adhérer sur la base du volontariat, quel que soit leur temps de travail initial.

Temps de travail

Le cadre sur le temps de travail sera un mode de comptage suivant deux grands principes :

Un comptage du temps de présence journalier sur la base d'une règle d'entreprise décomposée en Cadre et Non cadre.

Non Cadre	Forfait 39.5h/sem
Cadre	Forfait jour

Un nombre de jours travaillés dans l'année sur la base d'un choix du salarié : en fonction d'options fixées au préalable dans l'accord.

Non Cadre	170, 180, 203, 206 jours/an
Cadre	170, 180, 203, 206, 210 jours/an

Chaque salarié rentrant dans le nouvel accord sera automatiquement dans un des deux forfaits, mais il aura la possibilité de choisir son nombre de jours travailler par an.

Nota : les nombres de jours ont été calculés pour correspondre aux objectifs affichés de la direction (206 et 210), mais aussi pour permettre aux salariés qui le souhaitent de passer dans le nouvel accord en conservant leurs jours RTT (203 et 206) ou enfin, pour avoir accès à un 4/5^e de droit commun sur les deux premières formules (170 et 180).

Il sera gardé la possibilité de négociations individuelles sur d'autres durées.

Il doit être proposé aux personnes souhaitant des temps partiels la possibilité de racheter leurs droits à la retraite à taux plein.

Il doit être proposé un encadrement du retour à Temps Plein.

Dispositions salariales

Les dispositions salariales doivent prendre en compte :

- Une rémunération du travail supplémentaire (compté comme en Heures Supp), à un taux de 50%
- Une mesure incitative de la direction sur certains temps de travail (traduisant un objectif cible en terme de temps de travail). Pour les salariés choisissant la ou les formules objectif(s) de la direction, la mesure incitative serait de +2%.

Les objectifs pour la direction pourraient être de :

	Ancien Tps de travail	Nouveaux forfaits	Objectif de jours / ans	Annuel	Augmentation du Tps de travail
Niveau I à IV	1560 h/an	39,5 h	202 j	1596 h/an	+ 2,34%
Niveau V	1604 h/an	39,5 h	206 j	1627 h/an	+ 1,44%
Position I et II	1690 h/an	41 h	210 j	1722 h/an	+ 1,94%
Position III	1690 h/an	41 h	210 j	1722 h/an	+ 1,94%

Augmentation pour les salariés choisissant la proposition direction :

	Augmentation du Tps de travail	x 50% sur les HS	+2% de mesures incitatives
Niveau I à IV	2,34%	3,52%	+ 5,52%
Niveau V	1,44%	2,16%	+ 4,16%
Position I et II	1,94%	2,91%	+ 4,91%
Position III	1,94%	2,91%	+ 4,91%

Pour les I/C Position II, il est demandé la possibilité d'un passage au Forfait Jour en restant à 206 j/an, en conservant la mesure incitative de 2%.

Pour les salariés souhaitant s'inscrire dans un autre cadre (en jour), il serait fait une proratisation du salaire sur le temps de travail avec une mesure incitative diminuée ou sans.

La mesure incitative serait perçue de manière définitive sans changement de forfait sur deux années.

Une fois les salariés dans ce nouvel accord, le passage de temps plein à temps partiel se fera au seul prorata des jours, sans repasser par un ancien accord.

Compte épargne temps (CET)

Il est proposé de mettre en place un CET pour les personnes qui le souhaitent. Le CET permettra d'épargner jusqu'à X jours RTT et Y jours de CP par ans.

Le CET permettra d'épargner jusqu'à Z jours, au total. En cas de dépassement de ce quota, les jours seront automatiquement crédités dans un PERCO (monétarisation).

Les jours de récupération issus d'un dépassement de temps de travail pourront être transférés vers le CET, suivant les mêmes modalités, après accord du salarié.

La direction prendra à sa charge les charges sociales afférentes au PERCO.