



# Questions DP de juin 2017

## Les différentes formes de temps partiels:

**Question** Quels sont les différentes formes de temps partiels ?

**Qu'appelle-t-on temps partiel choisi ?**

**Existe-t-il des temps partiels « non choisis » autre que le temps partiel sénior à TR6 ?**

**Comment sont gérés les congés dans chacun des cas ?**

**Comment sont décomptés les jours fériés correspondant à un jour de repos ?**

### Réponse Direction :

Le temps partiel de référence chez Thalès Air Systems est le **temps choisi** défini dans l'accord sur le temps choisi de 1999.

A la différence d'un temps partiel classique, la durée du travail à temps choisi va être appréciée à la semaine, au moins ou à l'année.

Un nombre de jours sera déterminé en fonction du taux d'activité. Trois formules sont prévues (cf Accord temps choisi article 4)

Un planning de suivi des d'absences temps choisi sera définis en début d'année.

Dans le cadre d'accords spécifiques : Accord Handicap (**temps partiel handicap**), Accord Groupe sur l'évolution de la Croissance et de l'emploi (**temps partiel séniors**) mais aussi dans le cadre de demande de temps partiel spécifique tel que le congé parental, les salariés se voient appliquer **les règles du temps partiel classique** qui impose au salarié à s'absenter 1 ou plusieurs journées fixes (en fonction du taux d'activité).

### **Temps choisi et congés payés – Comment ça marche :**

Le personnel à temps choisi acquiert le même nombre de jours de congés que les salariés exerçant leur activité à temps plein, c'est-à-dire :

- 30 jours ouvrables de CP légaux (dont 5 samedis) soit 25 jours ouvrés
- 2 jours ouvrés de congés supplémentaires
- Des jours ouvrés de congés d'ancienneté

Par contre, le décompte des jours de congés payés s'effectue selon la règle ci-après. A ces jours, il convient d'ajouter les jours d'absences liés au type d'horaire à temps choisi.

Au total, le salarié sera absent de l'entreprise pour une durée équivalente au nombre de jours de congés définis ci-dessus, à laquelle s'ajoutent les jours liés au temps choisi.

Pour les salariés ayant opté pour un horaire à 29.70h ou 27.72h :

- Décompte d'une journée ouvrée supplémentaire par prise de 4 jours ouvrés pour les congés légaux (les 5 semaines de congés payés)
- Décompte à la journée pour les congés conventionnels (congé supplémentaires, congés ancienneté et congés pour évènements familiaux)

Pour les salariés ayant opté pour un horaire à 19.25h :

- Pour les salariés à « mi-temps », le décompte des jours de congés payés ne peut pas être supérieur à 12.5 jours ouvrés qui sont normalement effectivement travaillés compte tenu de l'horaire pratiqué.

Ce nombre de jours correspond aux droits acquis de 30 jours ouvrables. De ce fait, une journée prise sur les 12.5 jours ouvrés se traduit par deux jours décomptés sur le droit de 25 jours ouvrés correspondant aux 30 jours ouvrables légaux.

Quelles que soient les modalités du travail à temps choisi de l'intéressé, le compteur congés payés est toujours de 30 jours ouvrables correspondant à 25 jours ouvrés. En conséquence de quoi, lorsqu'un salarié à temps choisi demande à bénéficier de ses congés payés, ceux-ci sont décomptés de telle sorte que soient traités au cours de la période de référence des congés payés, la totalité des jours figurant dans son compteur, le nombre global de jours s'appréciant à l'année.

Les congés conventionnels sont dans tous les cas décomptés à la journée.

Il est impératif que le salarié à temps choisi, quelque soit son horaire, n'ait pas pris pendant la période de référence, plus de 25 jours ouvrés (du lundi au vendredi) de congés payés légaux.

### **Temps partiel classique et congés payés – Comment ça marche :**

Le personnel à temps partiel acquiert le même nombre de jours de congés que les salariés exerçant leur activité à temps plein.

Seulement, le décompte des jours de congés suivra la règle suivante : il sera décompté tous les jours compris entre la date du 1<sup>er</sup> jour normalement travaillé jusqu'à la veille du retour du salarié.

Exemple :

Un salarié travail à 80% soit 4 jours sur 5 jours travaillés. Il ne travaille pas les vendredis. Il part en congés payés du vendredi matin au vendredi soir suivant, soit 1 semaine. Son compteur sera décrétementé de 6 jours ouvrables (L,M,M,J,V,S) puisqu'il reprendra son travail le lundi suivant.

**Jours fériés et temps partiel :**

**Les jours fériés ne sont pas récupérés** (c'est le hasard du calendrier). Petite particularité pour le temps choisi, puisque le salarié positionne ces jours temps choisis sur des ouvrés normalement travaillés.

**Notre avis :**

**Vaste sujet. Au regard de la longueur de la réponse de la direction, il paraît normal que les salariés s'y perdent. Cette réponse aussi complexe soit-elle, a le mérite d'exister. A la lecture de cette réponse la direction ne proposant pas de vrai temps partiel, c'est donc le salarié qui à le choix de positionner ses jours .... Et non à la direction de lui imposer car cela serait un contournement de l'accord de temps choisi. CQFD.**

**Prime de départ en retraite :**

**Question : Quelles sont les cotisations sociales de cette prime ? (cotisation retraite, soins de santé,....)**

**Réponse Direction :**

L'indemnité de départ en retraite est **assujettie dès le 1<sup>er</sup> euro** à toutes les cotisations sociales y compris CSG / CRDS et à l'impôt sur le revenu .

**Notre avis :**

**La loi étant la loi, le salarié paiera jusqu'à la fin. La prime risquant d'être importante, Assurez-vous que les caisses complémentaires font bien le réajustement de votre rente après votre départ.**

**Points AGIRC et ARRCO:**

**Question : Dans le bulletin de paie simplifié, n'apparaissent plus les rubriques ARRCO et AGIRC. Y a-t-il possibilité de calculer à partir des informations de la feuille de paie, le nombre de points AGIRC et ARRCO attribués ?**

**Réponse Direction :**

**Réponse Direction :**

Dans le bulletin de paie simplifié, les cotisations ne changent pas. Elles sont seulement regroupées par risques couverts et sont classées en grandes familles : Santé, Accident du travail- Maladies professionnelles, Retraite, Famille-Sécurité Sociale, Assurance Chômage.

Lien qui permet d'accéder à la note explicative :

[https://eadmin-ssso.corp.thales/e-AdminDocumentation/pdf/Dematerialisation\\_Bulletin\\_de\\_Paie.pdf](https://eadmin-ssso.corp.thales/e-AdminDocumentation/pdf/Dematerialisation_Bulletin_de_Paie.pdf)

Le salarié peut, s'il le souhaite calculer ces points retraites ARRCO et AGIRC. Cependant, l'exercice n'est pas simple. Nous invitons plutôt les salariés à contacter HUMANIS qui leur remettra un relevé de points au numéro : 0811 91 00 90 .

Le salarié peut aussi se créer un compte sur HUMANIS qui lui permettra de suivre son relevé de point.

**Notre avis :**

**Dans une raison de simplification, la direction a réussi le tour de force de rendre incompréhensible un document qui était par le passé très lisible et permettait au salarié d'intervenir auprès des caisses en cas de problème de décompte de points. Aujourd'hui la contestation est devenue impossible et la surprise interviendra en fin de carrière, là où il sera peut-être trop tard.**



**Thales Air Systems**  
**Limours**

S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS



**S'engager pour chacun, Agir pour Tous**  
Consultez notre site : <http://www.cfdt-thales.com>



**Cfdt:**

**Thales Air Systems**  
**Limours**

**S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS**

**DR**

### Livret sur les missions :

**Question** Le livret sur les missions vient de paraître dans l'intranet (rubrique HSE). Ce livret finalise un travail de la RH que les OS avaient demandé. En lisant ce recueil, il n'est fait à aucun moment référence à l'accord de déplacement. La direction peut-elle nous en donner la raison.

### Réponse Direction :

Le livret sur les missions a pour vocation de rappeler les règles « sécuritaires » et les modalités nécessaires au bon déroulement avant, pendant et après l'intervention sur site. C'est la raison pour laquelle il n'est pas fait référence à l'accord sur les déplacements qui traite d'un autre objet.

### Notre Avis :

**Il est curieux de voir qu'on traite d'un problème de mission, la direction occulte automatiquement tout ce qui a trait à des accords qu'ils soient de groupe ou d'entreprise. Il aurait pu être intéressant de rajouter une ligne pour informer le salarié. Dommage.**

### Evolutions du RIE :

**Question :** L'installation de tables sur la terrasse est très appréciée par la majorité des salariés. Par contre la dépose des plateaux reste encombrée générant une file d'attente et une sortie difficile aux caisses. La nouvelle disposition n'améliore pas les choses. Est-il prévu de réétudier le dispositif ?

### Réponse Direction :

La gestion de site précise que le temps d'attente à la dépose plateau est fonction de l'arrivée des convives dans la plage d'ouverture du RIE.

Il est constaté qu'à 12H30, plus de 70 % des convives sont passés en caisse, ce qui correspond à la moitié du créneau horaire d'ouverture du RIE.

Par ailleurs, les personnes ne respectent pas toujours le sens de passage de la dépose plateau ce qui peut aussi créer des encombrements.

Un problème technique sur le convoyeur a été aussi constaté, en semaine 22, problème qui a été résolu depuis.

Enfin, depuis la semaine 23, le nombre de « plongeurs » est passé de 3 à 4 personnes ce qui permet d'améliorer aussi la desserte.

### Notre avis :

**Une fois de plus il est difficile pour la direction d'intervenir. C'est encore la faute des salariés qui ne jouent pas le jeu et qui font n'importe quoi. Nous considérons que le problème du RIE est un problème avant tout de dimensionnement. Ce RIE n'a pas été conçu pour accueillir 800 salariés et plus, un point c'est tout. Nous demandons à la direction plutôt que de regarder avec beaucoup de béatitude le problème, de réfléchir rapidement à une autre solution car aujourd'hui c'est le personnel qui travaille dans ce RIE qui en pâtit.**

**S'engager pour chacun, Agir pour Tous**  
**Consultez notre site : <http://www.cfdt-thales.com>**