



Temps et organisation du Travail

QUELQUES DÉFINITIONS

Temps de travail maximum :	10 heures
Temps de repos entre 2 journées :	12 heures
Temps de repos hebdomadaire :	36 heures
Forfait jrs de réf. nouvel accord :	214 jours (inclus la journée de solidarité qui demeure travaillée sauf pour les stagiaires et alternants)
Congés d'ancienneté :	5 jours (à partir de 2 ans d'ancienneté dès l'âge de 30 ans)

Travail effectif : temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur (le temps consacré aux visites médicales ou les trajets entre deux lieux de travail constituent du travail effectif).

Charge de travail prescrite : elle est induite par les objectifs fixés.

Charge de travail ressentie : Manière dont elle est vécue par le salarié et comment sont ressenties les contraintes.

Jour de repos : Jour de RTT

Forfait jours : Tout salarié en forfait annuel en jours a toute liberté pour gérer la tenue de ses objectifs dans le délai fixé et peut donc s'absenter en cas de situation particulière sans avoir à poser de CP ou de RTT.

Charges de travail : Quel suivi et comment ?

- Via un questionnaire dédié au suivi de la charge de travail individuel
- Un entretien dédié à cette charge lors des check-in
- En cas de difficulté, les salariés concernés peuvent s'adresser à leur Resp. Hiérarchique et/ou RRH et se faire assister d'un Représentant du Personnel.
- **Trimestriellement la CSSCT** reçoit un bilan de ces démarches

Droit à la déconnexion

- **Un bilan trimestriel présenté en CSSCT / CSE** sera réalisé sur les projets ou services qui auraient été identifiés en surcharge (prise en compte des connexions hors temps de travail)
- **Un bilan trimestriel présenté en CSE** sur les sorties tardives.

DISPOSITIONS APPLICABLES AUX CADRES

RALLIEMENT OU FLEXIBILITE

Le forfait jours de référence est fixé à **214 jours par an en y incluant la journée de solidarité**. 2 cas se présentent :

⇒ Les embauchés **depuis** le 01/01/2024

⇒ Les embauchés **avant** le 01/01/2024

1. Les salariés ayant été embauchés à partir du 01/01/2024 ou ayant ralié l'accord à partir du 01/01/2025 sont régis **obligatoirement** par le nouvel accord temps de travail.

A partir de la classification F11 avec plus d'un an d'expérience lors de l'embauche, les salariés sont obligatoirement au **forfait de référence 214 jours**. Et pourront bénéficier des **mesures de flexibilité** (et non de raliement) l'année suivante .

Les salariés F11 avec moins d'un an d'expérience sont obligatoirement **au régime horaire des mensuels (forfait 38h00 dont 1h supplémentaire par semaine)**. Ils rejoindront le forfait de référence au bout de 12 mois d'ancienneté sous réserve de la validation de la hiérarchie.

2. Les salariés ayant été embauchés avant le 01/01/2024 **pourront** ralié les forfaits du nouvel accord **à compter du 01/01/2025 via les mesures de raliement (et non de flexibilité)**.

Les salariés qui ne souhaitent pas rejoindre les forfaits du nouvel accord garderont leur forfait actuel (horaire ou jours) sauf pour les salariées soumis au forfait croissance et emploi 214 et 206 jours qui ne peuvent pas les conserver. Les salariés ayant conservé leur forfait actuel pourront lors des campagnes des années suivantes ralié les forfaits du nouvel accords.

On ne ralié qu'une seule fois l'accord. Les années suivantes les changements de forfaits Temps de Travail sont réalisés via les mesures de flexibilité.

Dans le cadre d'une mobilité Groupe ou d'une demande de temps réduit (temps partiel), le salarié ralié obligatoirement le forfait de référence et pourra bénéficier dès de la campagne suivante de la flexibilité.





2 cas se présentent à vous

Cas 1. Vous n'avez pas ralié l'accord temps de travail du Groupe signé en novembre 2023 et dépendez encore de l'accord temps de travail de TSN.

Cas 2. Vous avez déjà ralié l'accord temps de travail du Groupe signé en novembre 2023.

CAS 1 : MODALITÉS DE RALLIEMENT À PARTIR DU 1^{ER} JANVIER 2025 (ne concerne que les salariés présents chez TSN avant le 1^{er} janvier 2024)

Régime actuel		Situation accessible	Nb de jours en + ou -	Ralliement au forfait jour de référence
Le salarié est au forfait 210 jours + jour de solidarité (accord temps de travail 2006)		217		⊖
		214	+ 3 jours travaillés	+ 5%
		210	- 1 jour travaillé	Maintien de la rémunération
		206	- 5 jours travaillés	-2,8%
Le salarié est au forfait annuel en heures (1670h/an)		217	+4 jours travaillés	+ 6,7%
		214	+ 1 jour travaillé	+ 4%
		210	- 3 jours travaillés	- 2,8%
		206	- 7 jours travaillés	- 5,6%
Le salarié est au forfait 214 jours au titre de Croissance et Emploi	le salarié ralié l'accord Groupe sur le temps de travail	217		Application de -2,9 % avant attribution de la mesure incitative à +6,3%
		214		Application de -2,9 % avant attribution de la mesure incitative à +5%
		210		-2,9%
		206		Application de -2,9 % avant une nouvelle diminution de 2,8%
	le salarié ne souhaite pas ralié l'accord Groupe sur le temps de travail	210 jours + jour de solidarité		retour au forfait 210 jours avec une baisse de rémunération de 2,9%

CAS 2 : MODALITÉS DE FLEXIBILITÉ À PARTIR :

⇒ **DU 1^{ER} JANVIER 2025 POUR LES SALARIÉS EMBAUCHÉS EN 2024**

⇒ **DU 1^{ER} JANVIER 2026 POUR LES SALARIÉS AYANT RALIÉ L'ACCORD GROUPE SUR LE TEMPS DE TRAVAIL EN 2025**

Forfait annuel en Jour de l'année N	Forfait annuel en jour de l'année N+1			
	206	210	214	217
206		3,60%		
210	-2,80%		3,60%	
214	-5,60%	-2,80%		2,70%
217	-7,70%	-4,90%	-2,10%	

⇒ La flexibilité ne pourra excéder **4 jours** par an à la hausse.

⇒ Les demandes d'augmentation ou de baisse du temps de travail doivent se faire lors du dernier trimestre de l'année en cours lors de la campagne Groupe.

⇒ A partir du 01/01/2025, les JRTT sont à l'initiative du salarié et sont pris par journée ou par demi-journée.

⇒ Les absences pour maladie, congés maternité, congés paternité, adoption ne peuvent pas réduire le nombre de jour de repos





ADAPTATION DU FORFAIT ANNUEL EN JOURS RÉDUIT

- ⇒ Les salariés bénéficiant du forfait jours de référence 214 jours pourront bénéficier d'un forfait jours de travail réduit prévoyant une rémunération et un nombre de jours de repos proportionnel.
- ⇒ Ce forfait est soumis à l'acceptation de la RH, il est conclu pour 1 an et renouvelable par tacite reconduction.
- ⇒ Les Salariés cotiseront au titre de la retraite sur une base temps plein. Le différentiel de cotisation part patronale et part salariale est intégralement supporté par la société.
- ⇒ Le retour à un temps plein est aussi soumis à l'acceptation de la RH.

DISPOSITIONS APPLICABLES AUX SALARIÉS MENSUELS

- ⇒ Les mensuels ont le choix entre deux forfaits : **le forfait 37h30** (En moyenne 15 jours de RTT sur l'année) et **le forfait 38h00** (En moyenne 12 jours de RTT sur l'année + autorisation d'absence payée le vendredi de l'ascension et paiement d'1 heure supplémentaire par semaine). L'accord temps de travail applicable est l'accord temps de travail de Thales Services Numérique qui date de 2006.
- ⇒ Au moins 9 jours de RTT
- ⇒ Les absences pour maladie, congés maternité, congés paternité, adoption ne peuvent pas réduire le nombre de jour de repos
- ⇒ Possibilité d'un temps partiel après acceptation de la RH. Les salariés cotiseront au titre de la retraite sur une base temps plein. Le différentiel de cotisation part patronale et part salariale est intégralement supporté par la société.
- ⇒ Le retour à un temps plein est aussi soumis à l'acceptation de la RH.
- ⇒ **Passage Cadre : Le salarié ne pourra pas conserver son forfait horaire et devra opter pour le forfait jours de référence avec possibilité de flexibilité dès la 1^{ère} campagne**

EMPLOI

TEMPS PARTIEL SENIOR À 80 %

- ⇒ Au plus tôt 3 ans avant l'âge auquel ils pourront faire valoir leur droits à la retraite à temps plein, les salariés pourront solliciter une réduction de leur temps de travail en passant à 80% rémunéré 85%. Ce dispositif nécessite l'engagement du salarié de faire valoir ses droits à la retraite dès l'obtention du taux plein et sera soumis à l'acceptation de l'Entreprise.
- ⇒ Pendant cette période les Salariés cotiseront au titre de la retraite sur une base temps plein. Le différentiel de cotisation part patronale et part salariale est intégralement supporté par la société.
- ⇒ Les salariés bénéficieront d'une indemnité de retraite équivalente à celle qu'ils auraient acquise à taux plein.

DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT FIN DE CARRIÈRE ET TRANSFERT DE SAVOIR FAIRE

- ⇒ Basé sur le volontariat et permettant de gérer le transfert générationnel
- ⇒ pourront solliciter une réduction de leur temps de travail allant de 20% à 60 % rémunéré selon les cas de 85% à 60%. Ce dispositif nécessite l'engagement du salarié de faire valoir ses droits à la retraite dès l'obtention du taux plein et sera soumise à l'acceptation de l'Entreprise.
- ⇒ Pendant cette période les Salariés cotiseront au titre de la retraite sur une base temps plein. Le différentiel de cotisation part patronale et part salariale est intégralement supporté par la société.
- ⇒ Les salariés bénéficieront d'un indemnité de retraite majorée.

MÉCÉNAT DE COMPÉTENCES DE FIN DE CARRIÈRE

- ⇒ Il s'agit sur la base du volontariat de mettre à disposition, au profit d'associations ou fondations éligibles, des salariés sur leur temps de travail dans le cadre d'un prêts de main d'œuvre.
- ⇒ Existence de critères d'éligibilité spécifiques.