



## LETTRE AUX SALARIÉS PSAEE n° 11 - 29 avril 2014

# Accord sur le temps partiel : des améliorations non négligeables !

### Fep'info

#### Des garanties obtenues quant à l'aménagement du temps travail.

La Fep-CFDT ainsi que deux autres organisations syndicales ont signé un accord sur le temps partiel le 18 octobre 2013. Les personnels ayant une quotité de travail inférieure à 24 heures bénéficieront, à terme, de dispositions concernant l'organisation du temps de travail. Les heures de travail devront être regroupées sur six demi-journées maximum par semaine, l'amplitude d'une demi-journée ne pouvant dépasser 6 heures consécutives. À la demande de la Fep-CFDT, les salariés annualisés bénéficieront de quatre semaines à zéro heure par an (dont deux pendant la fermeture estivale de l'établissement).

D'autres dispositions s'appliqueront à tout salarié à temps partiel, quelle que soit sa quotité travaillée. Rappelons que l'horaire de travail de tout salarié à temps partiel ne peut comporter plus d'une coupure d'activité au cours d'une même journée. Cette coupure ne peut être d'une durée supérieure à deux heures. Les personnels à temps partiel bénéficient d'une priorité pour l'attribution, dans la structure qui les emploie, d'un poste à temps complet qui se libère ou d'un poste à temps partiel de quotité supérieure et qui relève de la même catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

**Quotité de travail minimum.** Prenant en compte les contraintes organisationnelles (accueil du public sur des plages horaires très larges, entre autres) ou les difficultés financières de certaines structures, et notamment des plus petits établissements, l'accord prévoit une quotité de travail minimum de 17 h 30, horaire qui peut être annualisé. Les étudiants de moins de 26 ans devraient avoir la possibilité de travailler un nombre d'heures inférieur, compatible avec la poursuite d'études.

Les salariés qui le souhaitent pourront faire une demande de dérogation individuelle pour travailler une quotité inférieure à 17 h 30. Des contraintes familiales ou personnelles peuvent être à l'origine de cette demande, ainsi que des contraintes liées au cumul de plusieurs emplois. Dans tous les cas, la demande du salarié devra être écrite et motivée.

Les enseignants sous contrat avec l'État (qui peuvent parfois réaliser quelques heures rémunérées par l'Ogec) ne sont pas concernés par cet accord étant donné qu'ils sont régis par les dispositions de la Fonction publique qui prévoit la règle du non cumul d'emploi (sauf dérogation, très encadrée réglementairement, soumise à l'accord de l'administration).

**Entrée en vigueur de l'accord.** L'accord entrera en vigueur de manière échelonnée puisque certaines dispositions étaient prévues pour s'appliquer au 1<sup>er</sup> janvier 2014 (*section 2*) alors que les dispositions de la *section 1* auront une application différente en fonction de la date d'embauche. Ainsi l'accord s'appliquera pleinement aux nouveaux embauchés. Les salariés faisant partie des effectifs pourront demander à bénéficier des dispositions telles que la quotité minimale de 17 h 30, le regroupement des horaires par demi-journées ou les semaines à zéro heure, mais l'employeur aura la possibilité de refuser s'il le justifie par l'activité économique de l'Ogec. Néanmoins, tous les salariés bénéficieront de l'ensemble des dispositions, au plus tard, à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2015.

Pour s'appliquer pleinement, l'accord doit être étendu par le ministère du Travail. La procédure d'extension est en cours mais la suspension de la durée minimum légale du travail à temps partiel du 22 janvier au 30 juin 2014, décidée par le gouvernement, pourrait retarder les choses.

Pour plus de précisions, contactez-nous.

### Fep'météo



**Droits sociaux garantis.** À moins d'une dérogation individuelle, tous les salariés bénéficieront désormais de leurs droits sociaux. C'était là une des revendications majeures de la Fep-CFDT. Les salariés ayant une faible quotité horaire et qui tombaient malade s'apercevaient, une fois en arrêt de travail, qu'ils n'avaient pas droit aux indemnités journalières. Parfois même, ils ne cotisaient pas suffisamment pour prétendre aux prestations en nature de la Sécurité sociale. Sans compter qu'ils ne pouvaient pas toujours valider quatre trimestres par an pour la retraite. Désormais, les salariés n'auront plus de mauvaise surprise.

**Diminution du temps partiel subi.** Selon les statistiques du collège employeur, 18 % des salariés travaillent actuellement avec une quotité inférieure à un mi-temps. L'instauration d'un temps de travail minimum de 17 h 30 va donc contribuer à la baisse du temps partiel subi.

**Amélioration de la situation des femmes.** La population de la branche professionnelle est très majoritairement féminine puisqu'elle est composée entre 74 % et 83 % de femmes. Il faut également rappeler que, parmi les personnels Ogec, 70% des femmes travaillent à temps partiel contre 56 % des hommes. Cet accord va donc contribuer à améliorer la problématique de l'égalité professionnelle.

**Un cumul d'emplois facilité.** Le regroupement des horaires de travail devrait permettre plus facilement aux salariés à temps partiel, travaillant moins de 24 h, de compléter leur temps travail avec une autre activité salariée. Le cumul d'activité, pour certains personnels à temps partiel, n'est pas un luxe mais au contraire une nécessité pour subvenir à ses besoins ou pouvoir vivre décemment.

**Majoration des heures complémentaires.** Grâce à l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 signé par la CFDT, les heures complémentaires effectuées dans la limite fixée par le contrat de travail sont désormais rémunérées (depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014) avec une majoration de 10 %, dès la première heure. Au-delà de cette limite, elles sont majorées de 25 %.

### Fep'revendications

Des accords d'entreprise ou régionaux peuvent être négociés pour améliorer encore l'accord et l'adapter plus finement aux réalités locales. Il est par exemple envisageable d'encadrer davantage les demandes de dérogation individuelle ou de mieux compenser la fatigue résultant d'une forte amplitude horaire sur plusieurs journées.

### Fep'échos

Les employeurs d'une région ont indiqué qu'ils n'appliqueraient pas l'accord. Cela n'est pas tolérable. Rappelons qu'un accord paritaire engage les partenaires sociaux qui l'ont signé et que le respect des engagements mutuels constitue le ciment du dialogue social. La Fep-CFDT ne restera pas sans agir !

NEWSLETTER  
S'abonner à la newsletter :  
VOTRE ADRESSE E-MAIL

Pour s'abonner à la Newsletter du site [www.fep.cfdt.fr](http://www.fep.cfdt.fr)