

DUREE ET ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Des mesures d'aménagement d'horaires peuvent être mises en place par la Direction après négociations auprès des Organisations Syndicales et information-consultation des Comités d'Etablissement concernés.

En effet, les fermetures et le temps de travail constituent une thématique abordée annuellement dans chaque établissement avec les partenaires sociaux et donnent lieu à l'établissement d'une note ou à la conclusion d'un accord.

1. Le travail à temps partiel choisi

Tout salarié, qui en fait la demande, a la possibilité de travailler suivant des **horaires de travail à temps partiel choisi** dans le cadre des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.

Les demandes sont instruites au niveau de la Direction et sont admises à condition qu'elles soient compatibles avec les impératifs de service et d'organisation.

La répartition du temps de travail sur l'ensemble des jours ouvrables de la semaine ou sur certains d'entre eux, sur le mois ou sur l'année, est laissée à l'appréciation de la hiérarchie, de la DRH et de l'intéressé(e).

La charge de travail doit être adaptée aux nouveaux horaires de travail. Le travail à temps partiel ne doit pas être un frein à l'évolution de carrière, ni au droit à la formation professionnelle. Cette modification du temps de travail doit être prise en compte pour la définition des objectifs annuels.

Afin de connaître les modalités applicables au travail à temps partiel, [cliquez ici](#)

1.2 Le travail à temps partiel aménagé sur l'année

L'accord du 21 novembre 2017 ouvre la possibilité aux salariés, d'aménager à titre expérimental, le temps partiel sur l'année.

Le principe de l'aménagement du temps de travail sur l'année est de permettre de répartir les périodes d'absence liées au travail à temps partiel sur une période de référence annuelle, sur la base d'un planning déterminé d'un commun accord entre le salarié et sa hiérarchie en début d'année.

Afin de connaître les modalités applicables au travail à temps partiel aménagé sur l'année, [cliquez ici](#)

1.3 Temps réduit en raison des besoins de la vie personnelle

Les salariés peuvent solliciter la réduction de leur temps de travail sous forme d'une ou plusieurs périodes d'au moins une semaine, pour des raisons liées à leur vie personnelle.

2. Dispositions spécifiques aux salariés à temps partiel

Cotisations retraite

En application des dispositions de l'accord Groupe sur l'Evolution de la Croissance et de l'Emploi, entré en vigueur le 29 mars 2017, et conformément à l'article L.241-3-1 du Code de la Sécurité Sociale, il est convenu que les salariés à temps partiel cotisent pour la retraite au titre du régime général de la sécurité sociale ainsi que pour le ou les régimes de retraite complémentaires, sur une base temps plein, à effet du 1er avril 2017. La part des cotisations salariales et patronales correspondant à la différence entre le temps partiel et le temps plein sont prises en charge directement par TAS-F.

Pour le détail des modalités de cotisations pour les salariés à temps partiel, se référer au lien suivant :

http://intranet.peopleonline.corp.thales/human_resources/pub/Prevoyance.cfm?slidid=21&idd=20821&intranlang=fr

- Régime frais de santé - Cotisations au régime frais de santé.
- Régime Décès - Incapacité de Travail - Invalidité.

3 – Le télétravail

Dans le prolongement d'une expérimentation du télétravail mis en place au sein de TAS France depuis 2008, un accord du 11 octobre 2011 a permis de développer un nouveau mode d'organisation du travail répondant aux aspirations de salariés souhaitant mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle et limiter leurs trajets en exerçant une partie de leur activité à domicile.

La proportion est désormais plafonnée à 7% des effectifs CDI inscrits depuis le 13 juin 2017

Afin d'en savoir plus concernant les modalités du télétravail, [cliquez ici](#)