

Rapport sur le bilan Temps partiel
du périmètre IMTW**CSE WIN Juillet 2020**

Le bilan sur la situation du temps partiel 2019 sur le périmètre IMTW a fait l'objet d'une présentation à la commission Emploi Formation du CSEE WIN le 24 juin par Yves Bailleux accompagnée de Marie Claude Astier et Vinciane Da Silva.

La commission exprime ses remerciements pour cet échange.

En préambule, la commission émet les points suivants :

- Le rapport concerne l'année 2019 sur le périmètre IMTW. Le manque d'homogénéité entre les rapports du bloc 3 se traduit ici par une vision purement IMTW sans pouvoir faire le point de situation sur WIN. Ce qui n'était pas le cas pour les précédents rapports.
- Malgré les quelques chiffres donnés en séance sur WIN, la commission regrette que cela ne soit pas détaillé dans le rapport. Ceci d'autant plus que les chiffres du temps partiel ont été fournis par établissement secondaire dans le bilan Egalité Hommes Femmes.

Ce bilan présente une vision des salariés qui ont opté pour un travail à temps partiel ainsi que les dispositifs particuliers comme le TPS et le TPA.

Pour rappel, le dispositif TPA qui est peu connu, permet aux salariés de plus de 55 ans d'être en temps partiel tout en ayant un financement des cotisations de retraite à taux plein par l'entreprise

Le nombre de personnes en temps partiel au sein d'IMTW est 1290 personnes fin 2019, en baisse de 8% par rapport à fin 2018.

Il n'est pas donné d'élément explicatif sur cette baisse et notamment s'il s'agit d'une tendance ou juste conjoncturel sur 2019.

Ce chiffre est un peu différent de celui communiqué lors du bilan Egalité du même bloc 3 qui indiquait 1261 personnes en temps partiel.

Pour WIN, on avait les données suivantes

	IC	OINIS	OWF	Total
TPS/TPA	27	227	73	327
Temps partiel	14	101	20	135
Total				462

Cela représente 19,2% de la population chez WIN dont 64,7% de femmes en incluant les TPS et TPA et 85% si on exclut cette catégorie.

L'essentiel des salariés en temps partiel est en bandes E (60% vs 45% des effectifs) et F (23% vs 30% de l'effectif). La question se pose donc de l'équité d'accès au temps partiel en fonction du positionnement.

- La commission s'interroge sur la communication qui est faite sur les dispositifs temps partiel est notamment vers les hommes.
- La stratégie de l'entreprise sur le temps partiel n'est pas des plus explicites et semble plutôt une démarche qui reste discrète.
- la commission se préoccupe également des conditions d'informations des salariés en temps partiel, principalement des femmes, concernant les baisses de revenu et de retraite liées au temps partiel

La répartition selon les domaines métiers est la suivante chez WIN

- Innovation : 32,6% de temps partiel
- Accompagnement : 21,2%
- Client : 34,5%
- Support : 11,5%

- Au-delà du constat purement chiffré, la commission demande si les conditions et la charge de travail des salariés à temps partiel sont bien calibrées en regard du temps de travail du salarié, puis auditées de façon à se prémunir d'un surdimensionnement structurel ou de surcharges de travail par la suite.
- Dans le même cadre, les conditions de remplacement et conséquences sur les collègues de travaux doivent également être analysées.
- Une revue des managers et notamment pendant les EI doit être systématisée.

TPS & TPA

Sur IMTW, le nombre de salariés en TPA a augmenté de plus de 17% entre 2018 et 2019. Par contre, chez WIN le nombre de salariés est de 66 fin 2019 dont 43 femmes, en légère baisse par rapport à 2018.

La majorité des salariés en Temps partiel est dans le domaine métier Innovation et technologie. Un membre de la commission souligne que l'hypothèse que ce dispositif de temps partiel s'accorde mieux à des domaines d'anticipation, qu'à des domaines opérationnels, en raison notamment d'une crainte des salariés de ces domaines opérationnels, de se retrouver en surcharge de travail, lorsqu'il revient sur son poste. Si cette crainte existe, cela signifie que les assurances sur un juste calibrage du poste de la personne en temps partiel ou sa bonne gestion dans le temps ne sont pas suffisantes. Et que cela constitue un frein réel, outre la perte salariale.

Le dispositif TPS perdure jusqu'à fin 2024 (date de fin des sorties de TPS). Il concerne encore 543 personnes chez IMTW dont 262 personnes de WIN.

Conclusion

Le bilan temps partiel tel que présenté répond à une exigence légale de présentation de chiffres sur le nombre de salariés qui ont opté pour ce dispositif.

La commission tient à souligner les manques sur l'information des salariés et la méthodologie de calibrage et de suivi du poste en temps partiel, en termes de charge et de conditions de travail, ainsi que de perte de revenu et de perte de cotisation éventuelle pour leur retraite.

Le temps partiel reste un mode de travail relativement peu développé, bien que potentiellement adapté à certaines populations comme par exemple les salariés en fin de carrière, et pour lequel l'entreprise pourrait beaucoup mieux informé.

Les membres de la commission

Président : Gilles Savry

CFDT Mathieu Bailleul, Dominique Delannoy, Christine Jominet

CFE CGC Vincent Brabant, Yves Diguët

CGT : Judicaelle Kaita

SUD : Jean Paul Osowski