

VOUS AVEZ UN RÊVE DE TEMPS PARTIEL ?



L'UNSA PNC VEUT QU'IL DEVIENNE REALITE !

Depuis 1982, la Compagnie ne propose aux PNC que du temps alterné alors que le partage du temps de travail est largement sollicité par nombre d'entre nous. Le nombre de personnes en Temps Alterné est en augmentation constante et concerne 32% d'entre nous, principalement des femmes : partage des tâches oblige !

Aujourd'hui le constat sur le Temps Alterné révèle et implique :

- ✚ une augmentation du nombre de demandes,
- ✚ une demande de plus en plus précoce de TA par de jeunes PNC,
- ✚ une difficulté accrue à obtenir le rythme (80%, 75%)...ou l'alternance (les mois),
- ✚ une difficulté à maintenir un équilibre entre vie personnelle/vie professionnelle,
- ✚ la perte du Temps Alterné lors des promotions CC/ CCP,
- ✚ une rémunération non lissée.

Si les modalités du TA ont évolué (création de nouveaux rythmes, augmentation des quotas) l'évolution de nos conditions de travail, du rythme et des conditions de vie, fait qu'aujourd'hui le temps alterné ne permet plus de concilier de manière satisfaisante, activité professionnelle et vie privée. Lors d'un récent sondage, 77% des PNC aspirent à la création d'un nouveau rythme de temps de travail, ce taux s'élève même à 88% chez les détenteurs de TA.

Pour remédier à ce constat quelles sont les propositions de l'UNSA PNC :

✚ L'instauration du Temps Partiel, qui s'établirait au travers d'une réduction d'activité au mois et qui pourrait répondre ainsi aux attentes de nombre d'entre nous :

Plusieurs pistes sont à explorer : diminution de l'activité mensuelle en heures ; bloc de jours de non activité accolé ou non aux repos mensuels ; organisations différentes selon l'activité court, moyen et long courrier, etc.

Quelque soit l'organisation de travail proposée, le Temps Partiel offre deux avantages non négligeables :

- une rémunération est lissée sur l'année, tous les mois étant travaillés.

- des droits aux congés annuels ne sont pas proratisés : Le nombre de jours de CA est identique à celui d'un salarié travaillant à 100%. Seule, la rémunération des congés subit la proratisation, en fonction du taux d'activité.

✚ le maintien du Temps Alterné, avec une augmentation des quotas (génératrice d'embauche) et une protection renforcée en cas de changement de grade :

Ce point particulièrement sensible concerne principalement les femmes qui par crainte de perdre le TA préfèrent sacrifier la promotion.

Il est donc indispensable de résoudre ce point pour donner toutes les chances aux femmes d'évoluer dans leur carrière professionnelle sans avoir à faire de choix, et ce conformément à l'engagement de la Compagnie dans le cadre du Protocole d'accord sur l'Égalité professionnelle.

✚ La création d'un Compte Epargne Temps (CET) :

Ce principe prévu par le Code du Travail, pourrait nous apporter un moyen de gérer sa carrière en permettant d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de se constituer une rémunération immédiate ou différée.

Ce système fonctionne comme un compte en banque, sur la base du volontariat, où le salarié épargne des droits (temps ou argent) qu'il utilise par la suite pour rémunérer un congé sans solde, temps alterné, parental, départ en retraite, etc.

Il est également possible de verser les droits acquis sur un plan d'épargne retraite. De nombreuses possibilités sont prévues par le législateur.

L'entreprise peut également abonder les versements des salariés.

Le Code du travail laissant aux entreprises la place à la négociation, l'UNSA PNC se veut le plus inventif possible sur ce sujet novateur pour notre profession et susceptible d'apporter à chacun une liberté d'organisation de son temps personnel.

L'UNSA PNC considère qu'il est urgent aujourd'hui de travailler sur ces thèmes. Notre profession a considérablement évolué, les cadences, la productivité accrue ont leurs limites.

Offrir aux salariés des possibilités d'épanouissement personnel au travers d'un équilibre de vie constitue un investissement bénéfique pour l'avenir.

A l'UNSA PNC, nous sommes prêts !