

LE TEMPS MENSUEL REDUIT : Pas à n'importe quel prix !

Dans le cadre de l'ACG PNC 2008-2013, le dossier du temps mensuel réduit faisait partie des priorités que nous souhaitons voir aboutir rapidement, beaucoup de PNC attendant depuis des années une telle souplesse différente du temps alterné dans le cadre de leur activité.

Pour rappel :

- * Le temps alterné (TA) est une alternance de mois civils d'activité et de mois civils d'inactivité ;
- * Le temps mensuel réduit (TMR) se décline par un nombre de jours d'inactivité supplémentaires à l'intérieur du même mois civil.

Depuis début 2009, des négociations étaient en cours afin que les PNC volontaires puissent bénéficier de jours d'inactivité supplémentaires. C'est en tout cas la manière dont le SNPNC envisageait les choses mais c'est une toute autre philosophie qui anime la Direction...

L'accord proposé porte uniquement sur la période de novembre 2009 à mars 2010 et s'inscrit dans le cadre de mesures de riposte graduée à la crise. Bien que le rythme d'activité corresponde à 77%, la Direction a porté le niveau de salaire à 83% pour le rendre plus attractif. Cet abondement n'est donc pas pérenne et reste « *dans le cadre des dispositions incitatives liées au plan de riposte gradué phase 2* » comme elle l'écrit elle-même.

Elle propose un TMR à 77% prévoyant 4 jours sans solde supplémentaires pour lequel le PNC volontaire percevrait un salaire moindre. De même, les droits à congés seraient abattus à due proportion comme c'est le cas des PNC exerçant en temps alterné. Jusque là, rien d'étonnant...

En revanche, les jours sans solde que le PNC se paiera de sa poche seront traités comme des jours OFF, c'est-à-dire que, d'une part, ils seront abattus par les absences (maladies et autres) et, d'autre part, ils pourront être recouverts par le repos NET (un recouvrement en programmation et en exploitation comme pour le PNC plein temps !). Certes, ces jours s'ajoutent aux 13 jours OFF des PNC plein temps mais le mélange des genres permettra à la production de dégager des gains de productivité...

Surtout, concernant la rémunération, l'imagination sera au pouvoir : les heures supplémentaires (seuil de déclenchement égal à 77% de 75 heures) ne seront pas payées chaque mois, mais seront comptabilisées à l'issue d'une période des 5 mois couvrant la durée du projet ! C'est un principe identique à celui de l'annualisation des heures supplémentaires...

Et le scindement de cette période en deux parties (3 mois et 2 mois), proposé à la dernière minute par la Direction, n'était pas d'avantage satisfaisant à notre avis puisqu'il repose sur le même principe...

Cela signifie que des heures supplémentaires effectuées au cours d'un mois donné ne donneront pas lieu systématiquement à rémunération majorée si le nombre d'heures effectuées le (ou les) mois suivant(s) est en dessous du seuil de déclenchement...

Mieux, ces heures supplémentaires seront payées à un taux inférieur à celles des PNC plein temps ! Et là, la production pourrait être tentée de transférer la charge de travail des PNC plein temps vers les PNC en TMR ce qui lui permettra de payer à un taux moindre des heures majorées...peut-être.

Inadmissible pour le SNPNC : ce serait anéantir les fruits de la négociation de l'ACG et de la grève d'octobre 2007 !

L'abondement salarial à 83% pour une activité à 77% n'est pas de nature à masquer le fait que le TMR dans de telles conditions n'aboutira qu'à faire voler plus pour un salaire moindre le PNC volontaire... Notons, par ailleurs, que PFA et PUA ne seront pas abondées en ce qui les concerne.

Période expérimentale ou pas le projet constitue, aux yeux du SNPNC, une base inacceptable pour aboutir un jour sur un TMR pérenne !

En outre, à l'hiver 2009, en cas de plan social (hypothèse désormais évoquée par la Direction dans les médias), le calcul des indemnités se fera dans tous les cas sur la base d'un salaire sérieusement minoré. Choisir le TMR, c'est voler plus sans réelle contrepartie financière, mais cela constitue aussi une incroyable prise de risque pour le PNC.

« Si pendant cette période, de nouvelles mesures d'adaptation à la crise devaient être mises en œuvre notamment le chômage partiel, les PNC ayant opté pour le TMR auront la possibilité de revenir à temps plein » nous assure-t-on. Mais ne nous faisons aucune illusion : cela n'empêchera pas la minoration des indemnités qui seront calculées sur les salaires effectivement perçus au cours des mois précédents....

Dans un tel contexte, nous ne pouvons apposer notre signature au bas de l'accord.

Lors de la consultation du Comité d'Etablissement du 20 juillet 2009, l'unanimité des élus présents se déclarera opposée à la mise en œuvre du projet. La Direction ouvrira néanmoins l'accord à la signature des organisations de salariés PNC ; seules la CFDT et l'UNAC-CGC y apposeront leur signature malgré tout... Mais heureusement, cela ne suffit pas à valider l'accord légalement.

Constatant qu'« il n'a pas été possible de fédérer un nombre suffisant d'organisations syndicales PNC pour disposer d'un accord juridiquement valable » (Cf. message IPN du 29 juillet 2009), la Direction a quand même lancé une prospection pour trouver des volontaires souhaitant que « les PNC prennent le temps d'examiner eux-mêmes cette proposition et que le plus grand nombre puisse y trouver un intérêt personnel qui contribuera par ailleurs à l'effort collectif que la situation exige ».

Pour l'intérêt personnel des PNC, nous au SNPNC, on cherche encore...

Ultime raison de ne pas souscrire au TMR dans sa forme actuelle : le PNC volontaire se trouvera confronté à des règles déterminées unilatéralement par la Direction sans autre protection. Règles qu'elle nous a trop habitués à changer ou interpréter au gré de son intérêt exclusif...

On ne peut qu'être consterné par la tournure prise à nouveau par cette négociation tant le TMR était attendu depuis de longues années par toutes les catégories de PNC y compris les cadres pour l'instant exclus du dispositif. S'il avait été basé sur un accord « gagnant-gagnant », s'il avait été équitable, soyez sûrs que le SNPNC n'aurait pas hésité à engager sa signature...

La Direction devra sérieusement revoir sa copie pour la négociation du TMR pérenne...