

Et si je renégociais mon contrat de travail ?

À l'arrivée de bébé, on aspire souvent à un meilleur équilibre entre vie familiale et vie professionnelle. Oubliées les 35 heures de boulot...
Place à la vie de maman avec un temps partiel.

Travailler moins pour plus profiter de bébé, on y pense beaucoup. On dépose Léo à la crèche en vitesse le matin ; le soir, le temps file vite entre le dîner et le bain. On a alors l'impression de passer à côté de l'enfance de notre cher bambin. On rate les sorties de l'école. On n'assiste pas à l'éveil musical du mercredi. On ne peut pas toujours poser nos vacances lors des périodes scolaires... Conséquence directe : on culpabilise. Pourquoi, alors, ne pas lever le pied avec sa vie de bureau ? En France, 36 % des emplois à temps partiel sont occupés par des mamans ayant au moins un enfant. L'idée d'aménager son temps de travail paraît séduisante si on veut passer plus de temps à pouponner. Mais avant de renoncer à son temps complet, encore faut-il convaincre son employeur et peser les avantages et les inconvénients de ce changement de vie.

Quel temps partiel choisir ?

Le temps de travail peut être réduit dans la journée, dans la semaine, dans le mois et même dans l'année notamment pour des raisons familiales : c'est le cas, par exemple, de mamans qui ne veulent pas travailler pendant tout ou partie des vacances scolaires. Mais, le plus souvent, on décide de prendre un 4/5^e ou un mi-temps : on travaille soit quatre jours par semaine (on se garde le mercredi, le jour des enfants), soit trois jours une semaine et deux la suivante, ou bien deux jours et demi par semaine... Mais on peut aussi négocier d'autres aménagements : terminer tous les jours à 16h30 et être à la maison le mercredi, par exemple. À nous de réfléchir à la formule qui nous convient. Mais dans le cadre d'un congé parental, le temps partiel ne doit pas être inférieur à 16 heures par semaine. C'est l'employeur qui fixe les horaires dans un avenant à notre contrat de travail. Attention, si on travaille moins de 200 heures dans un trimestre, on ne bénéficie pas de droits sociaux comme la retraite.

Le choix du mode de temps partiel peut se faire en fonction du salaire. Celui-ci va baisser proportionnellement à la réduction de notre temps de travail. Si on passe à 4/5^e (80 % de temps de présence) par exemple, il va chuter de 20 %. Avant d'aller voir son patron, on fait donc ses comptes afin de vérifier qu'on s'y retrouve entre les frais de garde de bébé et notre perte de salaire. On se renseigne aussi sur l'accord RTT de notre entreprise. Soumet-il les salariés à temps partiel aux 35 heures ? Dans le cas contraire, on compare notre diminution de salaire avec le nombre de jours gagnés. Quelle que soit la formule du temps partiel choisie, nos droits et avantages perdurent : congés payés, tickets restaurant – si l'heure du déjeuner est comprise dans les heures de travail – mutuelle, etc. Même principe pour la formation continue : comme tous les salariés, on bénéficie du DIF (Droit individuel à la formation). Mais celui-ci est calculé au prorata du temps passé en entreprise soit dix heures de formation par an (au lieu de vingt) cumulables sur six ans pour un mi-temps.

Comment négocier avec mon employeur ?

Si on est fonctionnaire ou si on a plus d'un an d'ancienneté dans l'entreprise et qu'on vient d'avoir un enfant (cas du congé parental), on bénéficie d'un temps partiel de droit. Dans les autres cas, l'employeur peut refuser notre demande. Il va donc falloir le convaincre de notre nouveau choix de mode de vie et le rassurer aussi. Si on vise un mi-temps, on peut rechercher notre binôme et lui proposer un ou plusieurs noms de candidats. On lui montre alors qu'on est concerné par ses préoccupations et qu'on a l'esprit d'équipe. Quant à la décision de basculer du temps plein au temps partiel, on ne la justifie pas. On la motive. Spontanément, on a alors envie de dire qu'on a besoin de plus de temps pour soi et pour bébé. Mais



BIO EXPRESS

Dominique Dupont-Viaux
consultante

Auteur de *L'entretien d'embauche au féminin* (éd. Rebondir),

elle est consultante en développement personnel, professionnel et coaching à Paris.

Pour en savoir plus

CNIDFF Centre national d'information et de documentation des femmes et des familles
7, rue du Jura, 75013 Paris.
Tél. : 01 42 17 12 34
www.infofemmes.com

Info Emploi Une équipe de juristes répond à vos questions de 9h00 à 18h00 du lundi au vendredi.
0 821 347 347 (0,12 €/min).

À lire ou à consulter

Je veux du temps pour moi !
éd. d'Organisation/Apec,
coll. Ma vie dans l'entreprise.

Sur www.travail.gouv.fr
des fiches pratiques sur le temps partiel et le congé parental.



J'ai dû apprendre à m'organiser »

NATHALIE, 34 ANS, MAMAN DE PAULINE ET DE THÉO, 3 ANS

Les six premiers mois de mon 4/5^e, j'ai éprouvé des difficultés à trouver mes marques. Je courais en permanence. Mes amis me disaient que je leur faisais penser au petit lapin d'*Alice aux pays des merveilles*, qui est toujours en retard. Au fil du temps, j'ai trouvé un bon équilibre entre mes vies personnelle, familiale et professionnelle. Entre les déplacements, les poussées

de fièvre des bébés, les échéances à respecter, j'anticipe des scénarios pour trouver des solutions à tous ces événements perturbateurs. J'essaie aussi d'être souple vis-à-vis de mon employeur : lorsque des réunions importantes ont lieu le jour de mon absence au bureau, je m'organise pour y participer et je négocie une autre journée pour mes enfants. »

l'employeur ne veut pas entendre cela. Il connaît nos raisons personnelles. Notre vie privée ne l'intéresse pas. Il se préoccupe plus de notre rentabilité. Il se dit : « Elle va être là trois jours par semaine... Est-ce que je peux compter sur elle ? » C'est donc plus habile de lui parler du temps pendant lequel on va être payée, plutôt que de nos chers bambins. Notre objectif est de le convaincre qu'on peut exercer notre mission en moins de temps ou que le temps plein ne se justifie pas. À nous de prouver que le travail n'est pas du temps de présence mais du temps opérationnel. C'est plus simple quand on est cadre, car le travail correspond moins à des horaires mais plus à des résultats. Pour préparer ce face à face, on peut se faire conseiller par les délégués du personnel ou une organisation

syndicale. Car, pour bien négocier, on doit parler le langage de l'entreprise : « Pendant le temps que vous me payez, voilà ce que je fais : je sais gérer mon temps, m'organiser, planifier, anticiper... » Autant de qualités requises quand on réduit son temps de travail. Mais il ne suffit pas de dire qu'on est réactive et totalement disponible au bureau. Encore faut-il argumenter nos propos par des exemples de situations vécues en entreprise. Et si, malgré nos arguments, le chef est toujours sceptique, on peut lui suggérer d'en reparler dans trois mois après un essai.

Comment je m'organise au bureau ?

Du mercredi midi au vendredi soir, la vie de l'entreprise continue sans nous. De retour au bureau dès le lundi, on s'aperçoit qu'on ne nous dit pas tout. Des informations, des prises de décisions ou des comptes rendus de réunions nous échappent. Comme les absents ont toujours tort, on entend dire : « Mais tu n'étais pas là ! ». Pour ne pas passer à côté d'éléments utiles, on s'organise : « Tel jour, je veux les données sur mon bureau ». On peut aussi partir à la pêche aux informations. Mais pour ne pas perdre de temps, on apprend l'organigramme de son entreprise et on s'entoure d'alliés susceptibles de nous raconter ce qu'il s'est passé durant notre absence. Parfois, le temps partiel est mal vécu par les collègues qui le perçoivent comme un privilège. Et on est parfois confrontée à des remarques. L'attitude à adopter est la sincérité. Certes,



L'avantage financier du congé parental »

SYLVIA, MAMAN DE BASTIEN, 5 ANS ET DE MARGAUX, 11 MOIS

Depuis la naissance de ma fille Margaux, j'ai opté pour un congé parental en 4/5^e. Cette formule m'a permis d'obtenir mon temps partiel de droit. Et je perçois un salaire équivalent à mon temps plein. Entre le complément libre choix d'activité et les allocations familiales versées sans conditions de ressources aux mères de deux enfants,

je gagne aussi bien ma vie qu'avant. Et, en plus, je profite de mes enfants le mercredi. Quand on veut consacrer du temps à sa petite famille, travailler à 80 % est plus avantageux financièrement. Avec un mi-temps, on connaît une perte importante du salaire et on prend le risque de ne plus être dans le coup au niveau professionnel ».

36 %

des emplois à temps partiel sont occupés par des mamans



Un choix bénéfique pour les enfants »

NELLY, MAMAN DE LÉO 8 ANS ET DE LOUNA, 6 ANS

Entre l'école et la garderie, les journées sont longues et fatigantes pour les enfants dont les parents sont salariés. Ne pas travailler le mercredi me permet de ne pas envoyer mon fils et ma fille dans un centre aéré, comparable à une journée d'école à mes yeux. Le mercredi, j'évite d'ailleurs de leur imposer une activité. C'est le jour sans horaires et sans règles. Le matin, on traîne en pyjama et, l'après-midi, on improvise un cinéma

ou une balade. Ce jour-là, j'ai vraiment l'impression d'être disponible et à l'écoute de mes enfants. Les autres jours de la semaine, je profite peu d'eux. Comme je travaille à une heure de mon domicile, je pars tôt le matin. Et la soirée passe vite entre le dîner et les devoirs de l'aîné. La présence des parents est pourtant importante dans la petite enfance. Et c'est un luxe quand on peut se permettre de moins travailler. »

on part à 16h30, certes on ne travaille pas le mercredi, certes on ne vient au bureau que trois jours par semaine. Mais on a des raisons et on les explique. Le choix du temps partiel implique un grand travail de communication. On doit faire comprendre à son employeur et à ses collègues qu'on ne passe pas une demi-heure devant la machine à café le matin, que nos pauses sont réduites et que l'on apprend à aller à l'essentiel. Mais, parfois, comme on n'est pas remplacé, le boulot peut s'étendre sur notre vie privée : le soir dans le métro, on en profite pour lire nos dossiers et, certains week-ends, il nous arrive même de les rapporter à la maison. On n'a donc pas toujours moins de boulot qu'avant, mais on est plus productive sans être mieux rémunérée : les heures supplémentaires n'existent pas dans un temps partiel. On parle d'heures complémentaires : autrement dit, payées au tarif normal et non plus cher. Pour faire accepter son nouveau contrat dans l'entreprise, on peut aussi ouvrir la porte de la solidarité : pendant son temps libre, on rend service à ses collègues : on récupère leurs enfants à l'école, on dépose un chèque avant la fermeture de la banque, etc. Le temps partiel est ainsi souvent vécu comme une occasion de créer des liens d'estime et parfois d'amitié entre femmes en entreprise.

Quels risques je prends pour ma carrière ?

Réduire son temps de travail n'est pas vu d'un bon œil en entreprise. L'employeur a d'ailleurs tendance à pénaliser l'absence du salarié. Il est souvent difficile d'obtenir une augmentation ou une promotion. Celles-ci sont données aux meilleurs, aux plus disponibles. Passer du temps complet au temps partiel, c'est manifester son désir de ne pas faire carrière. Le chantage est souvent sous-jacent : « En restant à temps partiel, on ne peut rien pour vous. » Dans le monde de l'entreprise, vouloir évoluer professionnellement implique de ne pas compter ses horaires. Pourtant, dans une semaine, le temps de travail effectif ne correspond pas au temps de présence. Mais les idées préconçues ont la vie dure. Certaines mamans optent alors pour un 4/5^e : non seulement la perte du salaire est moindre, mais cette formule est mieux acceptée par les employeurs. D'autres, en attendant que bébé soit scolarisé, ne travaillent pas le vendredi au lieu du mercredi : en fin de semaine, de nombreux salariés sont en RTT et l'entreprise ferme souvent plus tôt. Et quand bébé grandit et qu'il nous prend à nouveau l'envie d'un long séjour au bureau, en tant que salariée à temps partiel, on est prioritaire. Mais encore faut-il qu'un poste se libère. Faire mentionner dans l'avenant au contrat de travail une clause évoquant notre retour possible à un temps complet est alors une garantie de plus. ▀

Quand prévenir son chef ?

Avant d'envoyer sa demande au DRH : on peut en parler, par politesse, à son chef de service.

Temps partiel négocié : si la convention collective de l'entreprise ne dit rien sur le sujet, on adresse à son employeur une lettre recommandée, avec accusé de réception, au moins six mois avant la date souhaitée du début du temps partiel. Celui-ci a trois mois pour nous répondre par lettre recommandée. Son refus doit être justifié.

Temps partiel de droit : pour le congé parental, on envoie une lettre recommandée avec accusé de réception, au moins deux mois avant le début du temps partiel, ou un mois si on veut commencer notre temps partiel directement après notre congé maternité.



J'ai joué la carte de l'épanouissement »

CÉCILE, 28 ANS, MAMAN D'AMINA-CÉLIA, 7 ANS ET D'ELISA-ZOË, 1 AN.

J'ai quitté une entreprise où j'étais en 4/5^e car, pour évoluer, il fallait que je revienne à un temps plein. Et je viens de décrocher un nouvel emploi. J'ai dû convaincre le recruteur de m'accorder un 4/5^e. J'ai abordé la question du temps partiel dans la phase finale du recrutement, après les échanges à propos de ma mission et de mon salaire. Je lui ai expliqué que le fait de m'occuper de mes

deux enfants le mercredi m'apportait un meilleur épanouissement, d'où une meilleure rentabilité pour l'entreprise. Il était en droit de refuser ma demande. Mais il a décidé de me signer un CDI avec mes conditions. Et contrairement aux autres mamans en 4/5^e, j'ai réussi à négocier un salaire à temps plein. En contrepartie, je n'aurai pas d'augmentation salariale. »