

La conciliation entre temps professionnel et vie personnelle

Synthèse

L'organisation du travail au sein de la fonction publique territoriale, a connu des changements importants (apparition des nouvelles technologies et du télétravail, mise en œuvre des 35 heures, augmentation du taux d'activité des femmes...).

Concilier vie professionnelle et vie personnelle et familiale est désormais devenu un enjeu de société. Horaires variables, aménagements d'horaires individualisés, compte épargne temps, temps partiel : les formules sont aujourd'hui nombreuses pour permettre aux collectivités et aux agents d'organiser leur temps de travail.

Les collectivités et établissements, cherchent aujourd'hui, à offrir, d'une part, à leurs usagers des horaires d'ouverture de services toujours plus souples et d'autre part, à leurs fonctionnaires des conditions pour mieux satisfaire les besoins de leur vie personnelle ou familiale. La possibilité de choisir un horaire de travail différent appelé aussi horaire libre, à la carte, individualisé ou encore aménagé est vite apparue comme une solution intéressante. Il est vrai que ses avantages sont nombreux : cela permet aux employeurs d'assurer un service plus satisfaisant encore, d'attirer, de conserver à leur emploi des agents motivés,

Néanmoins, il peut parfois être difficile pour un agent public, en raison des nécessités de service et de ses responsabilités, de s'absenter et notamment, de prendre des congés ou des jours de RTT.

Par l'intermédiaire des comités techniques, les centres de gestion, sont acteurs de la problématique de l'organisation des conditions de travail au sein des collectivités et établissements et apparaissent logiquement comme un appui technique pertinent en matière de diagnostic, de proposition d'outils adaptés et de mesure des décisions prises.

L'ensemble de ces actions devra contribuer à ce que l'articulation entre la vie personnelle et vie professionnelle devienne l'un des facteurs déterminants de la progression de l'égalité réelle au travail entre les femmes et les hommes.

Sommaire de la fiche

Point 1 - Accompagner les collectivités à l'établissement d'un diagnostic sur les conditions de travail

Point 2 - Accompagner les collectivités à mieux organiser les temps de travail des agents : la Charte du temps

Point 3 - Proposer des mesures d'amélioration et préconisations d'actions

Point 1 - Accompagner les collectivités à l'établissement d'un diagnostic sur les conditions de travail

Pour atteindre l'objectif visant à mieux concilier temps professionnel et temps personnel, certaines actions préalables pourront être mises en œuvre telles que la réalisation d'études diverses au niveau départemental sur les conditions de travail qui seront ensuite mises à disposition des collectivités (télétravail, remplacement des agents dans les collectivités,...).

La piste du télétravail, encore très peu développé, pourra être étudiée comme un des outils possibles permettant de mieux concilier vie professionnelle et **vie personnelle/privée**.

Dans un premier temps, le centre de gestion devra être en capacité de :

- Clarifier les enjeux du télétravail
 - ▶ Pour les collectivités
 - ▶ Pour les agents

- Déterminer les conditions de mise en œuvre (rédaction de protocole d'accord)
 - ▶ Détermination du cadre, du périmètre, des conditions, des « règles du jeu », des critères d'éligibilité des agents, de façon à construire les points de repère organisationnels et managériaux.

- Dresser un bilan régulier des évolutions en la matière.
 - ▶ Analyser l'adéquation entre les rythmes de travail et les besoins des collectivités, définition éventuelle de conditions d'extension

L'objectif est, dans un second temps, d'être en mesure d'apporter l'aide technique nécessaire à la mise en place de ce dispositif.

La mise en œuvre de ces actions pourra être réalisée par l'intermédiaire de la création de « commissions égalité » chargées de prendre en charge tout ou partie des thèmes liés à l'égalité, avec des moyens pour travailler et agir, pouvant déboucher sur les analyses d'enquêtes, campagnes d'information, nouvelles propositions d'actions et de mesures adaptées aux contraintes locales, et détermination de plans d'action.

Point 2 - Accompagner les collectivités pour mieux organiser les temps de travail des agents : la Charte du temps

L'organisation et la gestion du temps jouent un rôle prépondérant dans l'équilibre entre travail et vie privée.

Tendre vers l'égalité homme/femme c'est également accompagner les collectivités à mieux organiser les temps de travail des agents, notamment, par la mise en place de Chartes du temps qui permettront de déterminer et d'agir sur les modalités de gestion, de contrôle et d'organisation du temps de travail des personnels.

Seront particulièrement visés:

- Les plages d'ouverture au public
- La détermination d'un ou plusieurs cycles de travail
- L'instauration d'horaires variables
- L'annualisation du temps de travail
- La programmation, la durée et les horaires de réunion

Une charte du temps « type » pour les collectivités de - de 50 agents pourra être élaborée par les Centres de Gestion par l'intermédiaire d'une démarche participative consistant en la mise en place d'un groupe de travail au niveau des CDG pour travailler sur cette question : état des lieux/concertation/propositions. Un modèle est d'ores-et-déjà à disposition sur la base de la charte mise en place par le CDG47 au 1^{er} janvier 2015.

Afin d'alimenter le dialogue social, le Centre de Gestion devra veiller au suivi de la mise en oeuvre effective de ce document en associant les partenaires sociaux. Un observatoire de suivi de la charte pourra être institué et examinera attentivement, au moins annuellement, les modalités d'application. Il proposera, le cas échéant, des adaptations utiles et nécessaires. Les éventuelles difficultés d'application pourront faire l'objet d'un travail particulier...

La charte du temps « type » pourra être transmise au Comité Technique pour avis, et ainsi, favoriser la concertation et alimenter le dialogue social.

Pourront également être communiqués aux instances :

- Les données chiffrées
- Les études
- Les comparatifs Départementaux, Régionaux, Nationaux

Point 3 - Proposer des mesures d'amélioration et préconisations d'actions

L'ensemble des mesures ayant pu être mises en œuvre à titre expérimental ou non, devront faire l'objet d'un accompagnement par le Centre de Gestion auprès des collectivités en leur proposant des mesures d'amélioration ou préconisations d'actions adaptées.

Si un intérêt manifeste pour le télétravail a été relevé, il conviendra d'évaluer et d'envisager de pérenniser la démarche.

L'ensemble des mesures ayant pu être prises en matière de charte du temps pourront également faire l'objet de bilans et d'éventuelles adaptations.

Le Centre de Gestion proposera également un accompagnement à l'analyse des évolutions dans le temps des mesures.

Cette phase pourra également être l'occasion de mener une réflexion sur l'organisation des collectivités en lien avec leur stratégie à moyen terme.