

LE 8 NOVEMBRE, C'EST TOUJOURS LA JOURNÉE INTERNATIONALE DES DROITS DES FEMMES POUR FO

DE NOUVELLES ORGANISATIONS DU TRAVAIL POUR DÉVELOPPER L'ÉGALITÉ

Les aménagements des horaires de travail sont déterminants pour l'articulation entre vie professionnelle et vie privée.

Il convient de les repenser pour répondre aux mutations sociétales : implication croissante des pères, désirs de carrière des femmes, familles monoparentales...

Aujourd'hui, ces aménagements se résument souvent au temps partiel, qui peut peser sur les trajectoires professionnelles et perpétuer l'inégale répartition des tâches au sein du couple. Pourtant, de nouveaux dispositifs ont été testés dans plusieurs grandes entreprises dans le monde. Aujourd'hui, FO vous en résume les principaux.

Les aménagements horaires réguliers et les horaires flexibles : faciles à mettre en place, ils peuvent éviter le temps partiel et sont accessibles à tous les salariés.

La semaine compressée : autre forme d'aménagement du temps de travail, il s'agit de réaliser son travail à temps plein sous forme de semaine compressée (par exemple, faire le travail de 5 jours en 4). La forme la plus développée étant l'**annualisation du temps de travail**.

Le plan de réintégration des temps partiels et congés parentaux : les agents peuvent travailler à temps partiel ou selon des horaires ajustés pendant une période temporaire, avant ou après un congé parental ou une longue période de temps réduit.

Le partage de poste (ou job sharing) consiste à faire occuper un poste à plein temps par une équipe de deux personnes à temps partiel. Le partage de poste pourrait constituer une des solutions au problème du plafond de verre des femmes qui doivent choisir, à l'arrivée d'un enfant, de réduire leur temps de travail ou de changer de poste.

Le télétravail : il améliore la qualité de vie au travail et permet plus de souplesse dans l'organisation.

Le droit à la déconnexion : meilleur outil contre la culture du présentéisme, il peut consister à encadrer les horaires de réunions ou de sollicitations.



LES CLÉS DE LA RÉUSSITE DE CES NOUVELLES ORGANISATIONS DU TRAVAIL

Depuis les années 2000, plusieurs études ont précisément souligné **le rôle des employeurs comme acteurs clés de la conciliation vie personnelle/ vie professionnelle**. Au-delà des lois, ce sont bien les entreprises qui donnent l'élan pour tester et généraliser ces dispositifs, dans la mesure où elles y trouvent un intérêt.

D'autres facteurs ne doivent pas être négligés :

- L'équité entre salariés, femmes et hommes, mais aussi entre les métiers ou les collègues,
- L'implication des managers et des RH pour leur mise en œuvre et pour trouver des dispositifs informels pouvant bénéficier à tous.



Les retours d'expérience l'ont montré, les bénéfices pour les entreprises sont variés : attractivité, moins de turn-over et d'absentéisme, meilleure prise en compte de l'effet de l'organisation du travail sur la santé, augmentation significative de la productivité et de l'engagement au travail.

Pour FO, il est du devoir des entreprises de se saisir des enjeux en matière d'organisation du travail pour tous les salariés, afin de garantir un bon équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle et favoriser une meilleure répartition des tâches au sein de chaque foyer.

