

Durée, organisation et conditions de travail



6

De quoi s'agit-il ?

“Les entreprises s'attacheront à ce que les modalités d'organisation du travail au sein d'une même fonction ne constituent pas un facteur volontaire ou involontaire de discrimination dans la répartition des tâches et dans les possibilités de promotion.

Pour favoriser l'accès des femmes aux postes de responsabilité, elles rechercheront des modes d'organisation du travail qui évitent les contraintes spécifiques à certaines pratiques du management souvent peu compatibles avec les obligations familiales des intéressées.

Elles seront tout spécialement attentives à ce que les aménagements d'horaires qui auraient pu être mis en place, notamment pour faciliter la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale, ne puissent faire obstacle à des propositions d'évolution de carrière.”

Extrait de l'article 10 de l'accord inter-professionnel du 1er mars 2004.

Il y a lieu de distinguer les métiers et les fonctions dans l'entreprise pour lesquels les enjeux se poseront en termes :

- de conditions de travail,
- d'organisation du travail,
- de durée du travail.



Durée du travail

5,4 % des salariés hommes contre 31,1 % des salariées femmes travaillent à temps partiel. Parmi elles, 40 % désireraient travailler davantage. En parallèle, 80 % des activités liées aux soins et à l'éducation des enfants sont assumées par les femmes.

Ces deux phénomènes montrent que les difficultés d'articulation entre activité professionnelle et vie familiale pèsent plus fortement sur les femmes que sur les hommes, d'autant que l'organisation du travail mise en oeuvre dans les entreprises impose aux salariés d'organiser leur vie privée autour de leur temps de travail et non l'inverse.

Pour les femmes qui souhaitent s'organiser en articulant temps de travail et temps familial, cela se traduit par une moindre disponibilité, avérée ou non, perçue en tant que telle par les entreprises.

Les entreprises peuvent agir sur le travail à temps partiel :

- en permettant un même accès aux dispositifs de formation
- en offrant les mêmes évolutions de carrière
- en garantissant un niveau de rémunération strictement proportionnel, notamment pour la part variable
- en définissant des objectifs de performance (notamment pour les commerciaux) au prorata d'un équivalent temps plein
- en donnant la priorité d'embauche à temps plein à ceux qui sont à temps partiel, en cas de création de poste, départ, vacance d'emploi
- en réduisant le nombre des embauches en contrat à temps partiel
- en augmentant la quotité de temps de travail des contrats proposés à temps partiel
- en garantissant l'accès des salariés à temps plein au temps partiel choisis par une procédure transparente.

Conditions de travail

Lorsque les entreprises ont été confrontées à la question d'une féminisation de certains métiers ou de fonctions dans les entreprises, les solutions qui ont été trouvées pour aller vers une plus grande mixité ont permis une amélioration des conditions de travail aussi bien pour les femmes que pour les hommes. C'est une opportunité pour les entreprises qui, par ailleurs vont être confrontées à la nécessité de garder leurs salariés jusqu'à l'âge de la retraite et devront réfléchir à leurs conditions de travail.

Les contraintes physiques qui pèsent sur les femmes mais aussi sur les hommes portent sur :

- Le poste de travail (ergonomie du poste, exposition à des risques industriels, portage de charges lourdes, travaux répétitifs sous cadence...)
- L'aménagement des locaux (vestiaires, postes de travail, sanitaires...).

Différents acteurs peuvent intervenir pour apporter un regard ou établir un diagnostic des conditions de travail :

- Au sein de l'entreprise, le CHSCT et le médecin du travail.

Les entreprises peuvent s'appuyer sur "le document unique" relatif à l'évaluation des risques pour la sécurité et la santé des travailleurs, codifié par le décret du 5 novembre 2001.

- En externe :

- les CRAM (Caisses Régionales d'Assurance Maladie)
- les ARACT (Agences Régionales d'Amélioration des Conditions de Travail)
- l'AGEFIPH (pour les salariés handicapés)
- l'OPPBT (pour les salariés relevant du secteur du bâtiment).

Les entreprises peuvent bénéficier d'une aide :

- Sous forme d'expertise avec notamment l'intervention possible des ARACT pour établir un "diagnostic court" permettant d'analyser les situations de travail.

- Financière :

- avec les CRAM qui peuvent financer des contrats de prévention (entreprises de moins de 200 salariés)
- de l'Etat qui, dans le cadre du contrat d'égalité, peut financer 50 % des coûts pour l'aménagement des vestiaires ou l'achat de matériels ergonomiques (se renseigner auprès des délégations régionales aux droits des femmes et à l'égalité).

D'autres aides financières peuvent être versées par l'AGEFIPH, les DRIRE (Délégations Régionales de l'Industrie et de la Recherche), les conseils régionaux et certaines professions (bâtiment par exemple).

Les indicateurs

Indicateurs obligatoires (article D.432.1 du Code du travail)

Ces données doivent être chiffrées par sexe.

Durée et organisation du travail

- Répartition des effectifs selon la durée du travail : temps complet, temps partiel < à 50 % ou > ou égal à 50 %.
- Répartition des effectifs selon l'organisation du travail : travail posté, travail de nuit, horaires variables, travail atypique dont travail durant le week-end.

Conditions de travail

Répartition par poste de travail selon :

- l'exposition à des risques professionnels

- la pénibilité, dont le caractère répétitif des tâches.

Données sur les congés

Répartition par catégorie professionnelle selon le nombre et le type de congés dont la durée est supérieure à six mois : compte épargne temps, congé parental, congé sabbatique.

Autres indicateurs pouvant être mis en place par l'entreprise :

- Taux d'absentéisme des salariés affectés à ces postes (accident du travail...).
- Évolution du nombre de postes exposés à des risques professionnels.



Organisation du travail

Les modalités d'organisation du travail peuvent constituer au sein des entreprises des facteurs volontaires ou involontaires de discrimination entre les hommes et les femmes et pénaliser ces dernières dans leur parcours professionnel.



Exemples d'actions réalisées en entreprise

Conditions de travail

Requalification de femmes dans des postes faiblement qualifiés avec pour conséquences un processus de formation pour ces salariées mais aussi une adaptation ergonomique des postes de travail qui a profité à l'ensemble des salariés.

Aménagement des postes de travail pour permettre l'embauche de femmes sur des postes traditionnellement masculins.

Sollicitation du CHSCT pour analyser les postes de travail au regard des enjeux de mixité.

Organisation du travail

Mise en place d'une charte des temps pour améliorer l'organisation du travail tout en limitant les dépassements horaires.

Quelques exemples :

- Limitation de l'amplitude horaire le vendredi, l'encadrement prenant les mesures nécessaires pour s'assurer si possible, que le personnel ne soit plus présent à partir de 17 heures.

- Les réunions professionnelles et l'utilisation de la messagerie électronique font partie des facteurs pouvant entraîner des dépassements d'horaires. Les réunions doivent être limitées dans leur durée et aucune réunion ne doit commencer avant 9h et après 17h.

Durée du travail

Réduction des cas où l'entreprise a recours à des horaires de travail atypiques (travail de nuit, travail en fin de semaine,...).

Etablissement des plannings à l'avance avec un délai de prévenance en cas de modification des horaires et des jours non travaillés.

Réduction du nombre et du temps des coupures imposées pour lesquelles les salariés ne peuvent rentrer chez eux ou vaquer à des occupations personnelles.

Pour aller plus loin...

INRS (Institut National de Recherche et de Sécurité) : www.inrs.fr

Bureau Technique Syndical Européen (BTS) : www.etuc.org

Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail : www.eurofound.ie

ANACT : www.anact.fr



Extraits de quelques accords d'égalité professionnelle

Conditions de travail

Aéroports de Paris - Conditions matérielles d'accueil et de prévention des risques professionnels

La direction s'engage :

- À vérifier l'existence de conditions matérielles minimales permettant l'accueil des femmes dans des secteurs fortement masculinisés tenant à la présence de vestiaires et de sanitaires suffisants et à mettre en conformité les locaux non équipés,
- À conduire une étude en liaison avec le CHSCT en vue d'analyser les situations professionnelles au regard de l'environnement du poste de travail, l'organisation du travail, l'utilisation des équipements techniques et les modes opératoires, la sécurité, et de proposer des solutions et des axes d'amélioration.

Organisation du travail

Air France

Des objectifs d'amélioration seront fixés et des actions correctives seront mis en place pour... rappeler les règles de bonne conduite définies pour le personnel au sol concernant l'aménagement du temps de travail et l'organisation du travail : amplitudes horaires, programmation des heures de réunion...

CNES

La direction du CNES réaffirme le principe selon lequel les réunions de travail ne doivent pas être programmées en fin de journée et se prolonger au delà de 18h. Elle favorisera l'utilisation de modes de réunions évitant autant que possible les déplacements entre centres, tel que le péritel et la visioconférence.

EDF et Gaz de France

De manière générale, l'organisation et la gestion du temps de travail devront respecter les principes suivants :

- les réunions seront réalisées dans le respect de l'horaire de travail de l'équipe
- les plannings seront établis à l'avance pour permettre aux femmes et aux hommes de s'organiser
- un délai de prévenance de 7 jours sera respecté en cas de modification des horaires et des jours non travaillés
- la charge de travail sera adaptée au temps de travail, notamment pour la fixation des objectifs.

En cas de congé maternité, la charge de travail incombant à l'équipe sera systématiquement examinée par le

management. Dans l'hypothèse où l'absence pour congé de maternité entraînerait des difficultés de fonctionnement de l'équipe, le remplacement de la personne sera examiné et dans la mesure du possible recherché.

SNECMA

Les directions auront le souci de veiller à ce que la conduite des projets, l'organisation du travail, et notamment l'heure de convocation et la durée des réunions, préservent une organisation équilibrée entre vie professionnelle et vie personnelle de chacun.

Durée du travail

BNP-Paribas - Temps partiel

Le temps partiel est une formule de temps de travail offerte par l'entreprise aux salariés. Il n'est pas considéré par l'entreprise comme une marque de désintérêt pour l'activité professionnelle. Il s'agit d'un temps choisi par le salarié et accepté par la hiérarchie, et ceci dans la recherche d'un équilibre entre vie privée et activité professionnelle. Il est de nature à favoriser l'efficacité professionnelle des collaborateurs qui ont adopté ce mode d'organisation de leur temps de travail.

De même qu'il convient de vérifier que le temps partiel soit organisé de manière compatible avec le bon fonctionnement de l'entreprise, il convient de veiller à ce que les salariés qui l'ont choisi n'en soient pas défavorisés en termes de carrière et de rémunération, et qu'ils bénéficient de la même formation que les collaborateurs exerçant les mêmes fonctions à temps plein, des mêmes possibilités de mobilité géographique ou fonctionnelle.

Dans les métiers commerciaux, les fonds de commerce et les objectifs doivent être adaptés au temps de travail effectif. D'une manière générale, l'organisation et la charge de travail d'un salarié à temps partiel doivent être compatibles avec son temps de travail.

France Télécom

Tout en réaffirmant que la tenue de tous les postes de travail n'est pas compatible avec la prise de temps partiel, cette forme d'organisation du travail ne doit pas être un obstacle à l'évolution de carrière des personnes qui choisissent ce mode de fonctionnement.

Les objectifs managériaux seront modulés au prorata du temps de présence.