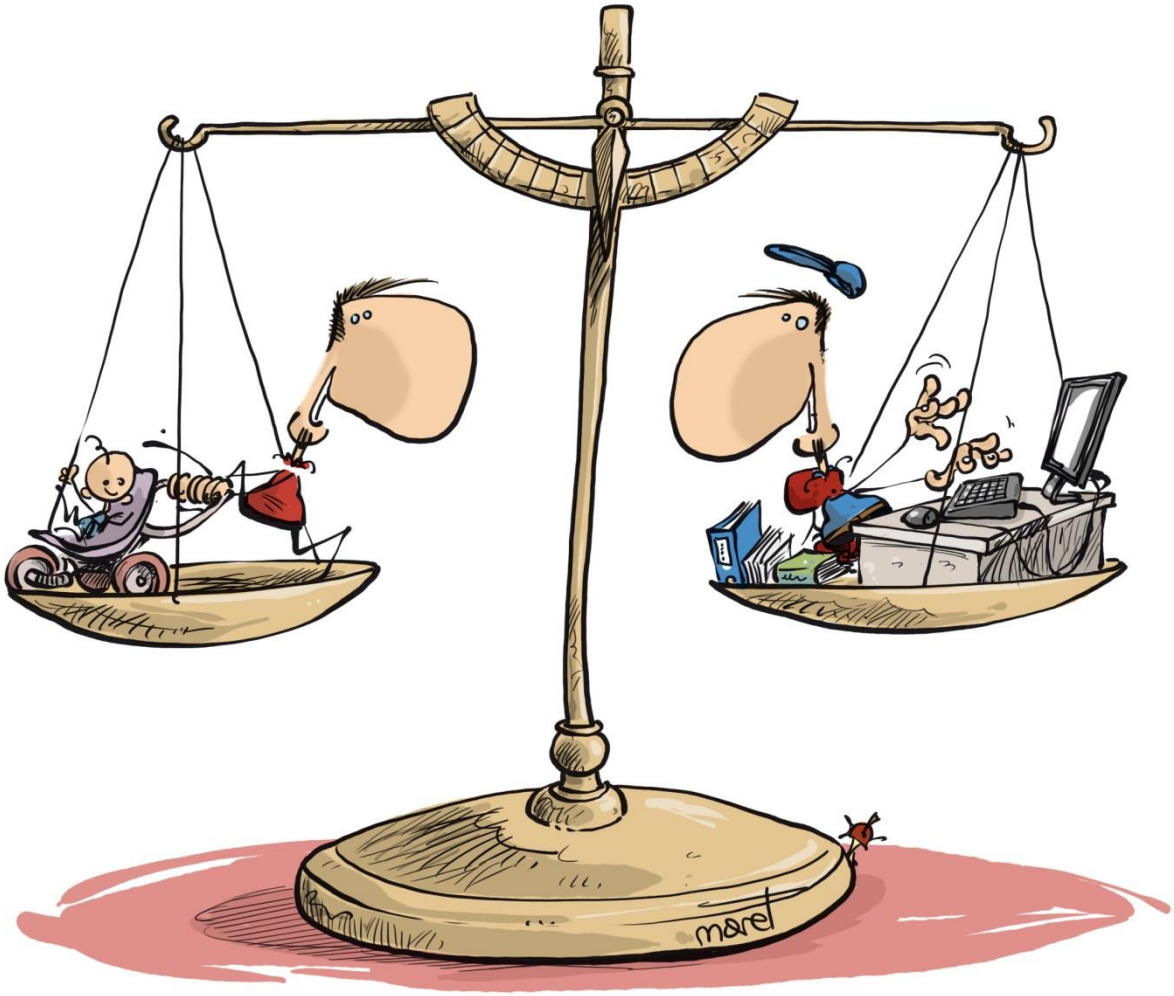
garanto

„Work and Life in Balance“:

Concilier le travail et la vie privée

Possibilités et limites d’un meilleur équilibre entre l’organisation du travail et la planification individuelle de sa vie



Stratégie de l'administration fédérale

Les valeurs de la société et les besoins personnels varient constamment avec des répercussions durables sur le travail et la vie privée. Autrefois, on trouvait au premier plan des structures et des déroulements clairement définis alors qu'aujourd'hui nous nous trouvons en présence de la flexibilité, de la mobilité et de l'individualité.

La stratégie du personnel de l'administration fédérale 2016-2019 essaie de tenir compte de ce changement de valeurs. Elle prévoit, entre autre, de promouvoir, grâce à des mesures concrètes, la conciliation du travail et de la vie privée, pour autant que les exigences de la marche du service le permettent. On retrouve là :

- l'épuisement des possibilités pour une planification individuelle du travail et de l'existence (p. ex. l'accueil extrafamilial des enfants, des temps de travail flexibles et le télétravail) ;
- la définition de critères pour des places de travail indépendantes du lieu où il s'exerce.

Conciliation au sein de l'AFD

Garanto soutient cette orientation prise. Afin que la conciliation du travail et de la vie privée soit encouragée, le management doit l'épauler sans réserve et reconnaître le profit que l'administration fédérale ainsi que les collaboratrices et collaborateurs en retirent.

Dans le domaine de la conciliation, l'Administration fédérale des douanes (AFD) faisait encore preuve de déficits marquants, principalement au Corps des gardes-frontière (Cgfr), lors de l'enquête auprès du personnel 2011. La situation s'est quelque peu améliorée depuis lors. Par le biais du bulletin d'information du 25.01.2013, p. ex. le travail à temps partiel a été nouvellement réglé au sein du Cgfr.

La conciliation entre le travail et la vie privée présente les mêmes avantages et pour les travailleurs et pour les employeurs. Les solutions d'entente requièrent là aussi souplesse et disposition au compromis des deux côtés.

Profit pour les collaboratrices et collaborateurs

- Autonomie temporelle accrue grâce à une réduction durable ou momentanée du taux d'activité ou de la durée hebdomadaire du travail pour des motifs personnels, familiaux ou de société.
- Davantage de temps pour la prise en charge des enfants et des proches ainsi que pour l'activité domestique.
- Moins de stress, satisfaction plus grande, meilleur état de santé.
- Davantage de temps pour un engagement au bénéfice de la société (travail bénévole).

Profit pour l'employeur

- Satisfaction accrue, motivation, disponibilité à fournir des prestations, flexibilité de la part des employé-e-s.
- Moins d'absentéisme.
- Productivité plus grande.
- Augmentation des compétences sociales de l'entreprise.
- Loyauté en hausse, davantage d'identification avec l'entreprise, moins de démissions.

Condition préalable 1 : climat de travail et organisation du travail

Lors de l'optimisation de la conciliation du travail et de la vie privée, le climat de travail joue un rôle déterminant. Meilleur est le climat de travail, d'autant plus des modèles de temps de travail individuels pourront être appliqués avec succès et sans frictions.

Les services doivent adapter l'organisation du travail de telle manière qu'elle permette aussi la conciliation du travail et de la vie privée, indépendamment du fait que l'on fournisse du travail de jour ou en équipe.

Condition préalable 2 : les supérieurs doivent reconnaître le profit

L'objectif d'une meilleure conciliation du travail et de la vie privée est un thème central – au niveau des chefs également. Pourtant hélas, le management hésite trop souvent, avance des motifs d'exploitation pour pouvoir traiter différemment des régions, des groupes de personnel ou des cadres. Ainsi, des menus de temps de travail bien définis ou le travail à temps partiel ne sont pas accordés ou alors des cadres sont exclus du travail à temps partiel. Certes et dans des cas isolés, des motifs invoquant la marche du service peuvent jouer un rôle. Toutefois, ils ne sauraient être mis en avant comme alibis.

Il faut changer la manière de penser : seul celui ou celle qui est ouvert au changement de valeurs de la société et applique les instruments à sa disposition pourra discerner le profit à retirer de la conciliation du travail et de la vie privée.

Réglementations et instructions légales

Vous trouverez, ci-après, une énumération des dispositions légales les plus importantes (OPers[1], O-OPers[2], prescriptions de l'AFD en matière de personnel D 52[3]) dans le domaine des formes de temps de travail, du travail à temps partiel, des congés maternité et paternité et de l'accueil extrafamilial des enfants.

Formes de temps de travail

- Travail à temps partiel, modification du taux d'occupation, Job Sharing : OPers art. 64, D 52 chiffre 5.2.1.
- Système des menus : OPers art. 64, O-OPers art. 31 (nouveau : 32*), D 52 chiffre 5.2.4.
- Horaire à l'année : O-OPers art. 32 (nouveau : 30*), D 52 chiffre 5.2.5.
- Horaire de travail fondé sur la confiance : OPers art. 64a, O-OPers art. 35a, D 52 chiffre 5.2.6.
- Télétravail : OPers art. 64, O-OPers art. 30 (nouveau : 33*), D 52 chiffre 5.2.7.
- Congé sabbatique : OPers art. 64, O-OPers art. 34, D 52 chiffre 5.2.8.

Congé

- Congé payé lors de la naissance d'un enfant : O-OPers art. 40, alinéa 3, lettre b (congé paternité), D 52 chiffre 3.2.12
- Congé payé pour soins à donner à un membre de la famille ou au partenaire tombé subitement gravement malade : O-OPers art. 40, alinéa 3, lettre c, D 52 chiffre 5.5.1
- Octroi de la prime de fidélité sous la forme d'un congé payé (à titre exceptionnel) : OPers art. 73, O-OPers art. 52, D 52 chiffre 2.3.2.
- Congé non payé : O-OPers art. 40, alinéa 1, D 52 chiffre 5.5.3.
- Versement du salaire en cas de maternité (absence pour cause de maternité) : OPers art 60, D 52 chiffre 5.5.4
- Versement du salaire en cas d'adoption (absence pour cause d'adoption) : OPers art. 61, D 52 chiffre 5.5.5.
- Congé d'allaitement : D 52 chiffre 5.5.6, recommandations OFPER.

Accueil extrafamilial des enfants

- Participation de l'employeur aux frais occasionnés par l'accueil extrafamilial des enfants : OPers articles 75 a et 75 b, O-OPers articles 51 a et 51 b, D 52 chiffre 4.5.4.

[1]OPers = Ordonnance sur le personnel de la Confédération
[2]O-OPers = Ordonnance du DFF concernant l'ordonnance sur le personnel de la Confédération
[3]D 52 = Prescriptions de l'AFD en matière de personnel
* = après l'entrée en vigueur de l'OPers et l'O-OPers révisées (2013)

Avez-vous des questions ou des suggestions ?

Si vous avez des questions afférentes aux réglementations légales ou si vous avez besoin d'une consultation syndicale, adressez-vous au secrétariat central de Garanto à Berne :
Téléphone : 031 - 379 33 66
Courriel : info@garanto.ch