

Concilier travail et vie privée

Pour mieux concilier travail et vie de famille, des salariés décident de conjuguer leur emploi au temps partiel. L'équilibre de vie devient un enjeu de taille pour les entreprises.

« Travailler plus pour gagner plus ». Pourquoi pas ? Mais tout le monde n'aspire pas à gagner les concours de l'agenda surchargé et de celui qui part le plus tard le soir.

Travailler moins pour vivre mieux est une revendication de plus en plus affirmée par les salariés, notamment les jeunes générations.

Selon une enquête Cadremploi, 57 % des 18-39 ans se disent prêts à abandonner une partie de leur salaire pour améliorer leur qualité de vie. D'où les convertis volontaires au temps partiel. Ce qui signifie perte de revenu, mais aussi, parfois, coup de frein à la carrière.

Ces horaires aménagés concernent encore essentiellement les femmes, avec un penchant pour les postes à 80% et mercredis libres pour profiter des enfants.

Comment négocier avec son patron ? Prouver que l'envie de réduire son temps de travail ne traduit pas une baisse de motivation. Car chez les employeurs, l'équation présence = performance fait toujours beaucoup

d'adeptes. Mais les mentalités évoluent. Certaines entreprises ont pris conscience de l'enjeu et promeuvent des initiatives en faveur d'un meilleur équilibre travail / famille.

Ainsi, aux Laboratoires Boiron, un salarié peut demander à travailler à temps partiel après 6 mois d'ancienneté.

Outre le soutien au temps partiel, Schneider Electric entend supprimer les réunions tardives.

Chez Axa, 32 % des femmes occupant un poste administratif et 27 % des femmes cadres exercent à temps partiel. Ces deux derniers sont par ailleurs signataires, au côté de quelque 70 entreprises (La Poste, L'Oréal, Carrefour, Orange, Areva...), de la Charte de la parentalité, lancée en avril 2008, dont l'objectif est de faciliter le quotidien des salariés-parents.

Vous avez dit belle démarche altruiste ? Disons aussi qu'un salarié qui travaille moins est un salarié plus détendu, impliqué, donc, plus efficace. Et puis, c'est bon pour l'image de l'entreprise. « Favoriser la parentalité a des effets

positifs sur l'épanouissement, l'organisation, la productivité des collaborateurs et l'attractivité de l'entreprise », confirme Nathalie Malan-Manigne, DRH de Cari.

L'aménagement du temps de travail est même bombardé outil de fidélisation. « C'est un effort qu'apprécient les collaborateurs, observe Véronique Staat, associée audit chargée des RH au cabinet Deloitte. Dans notre baromètre, c'est le troisième élément de satisfaction après l'ambiance de travail et la rémunération. »

D'avantage de temps pour s'occuper des enfants, ou pour s'investir dans une association, cultiver une passion, glisser en douceur vers la retraite... Favoriser des projets personnels : voilà le bon côté du temps partiel.

Reste à ne pas occulter son versant sombre : le temps partiel subi. En France, près de 18 % des emplois sont désormais à temps partiel (occupés à 83 % par des femmes).

Et la formule demeure dans bien des cas un pis-aller, faute de trouver l'emploi à temps complet espéré.

M. Dampeyrou

Témoignage : « Ça m'ennuierait de revenir à un temps plein »

Piscine à 10 heures avec ses deux enfants, âgés de 7 et 4 ans, fast-food à midi, après-midi consacrés à diverses occupations. Anne Guéry profite pleinement de ses mercredis. Chargée de projet au sein d'une SSII basée dans les Hauts-de-Seine, elle ne travaille que quatre jours par semaine. Un véritable choix de vie. « J'ai demandé à passer à temps partiel après la naissance de mon deuxième enfant, car je me suis jurée de les voir grandir, raconte cette femme de 40 ans. Cela fait maintenant plus de trois ans et ça m'ennuierait vraiment de devoir revenir à un temps plein. »

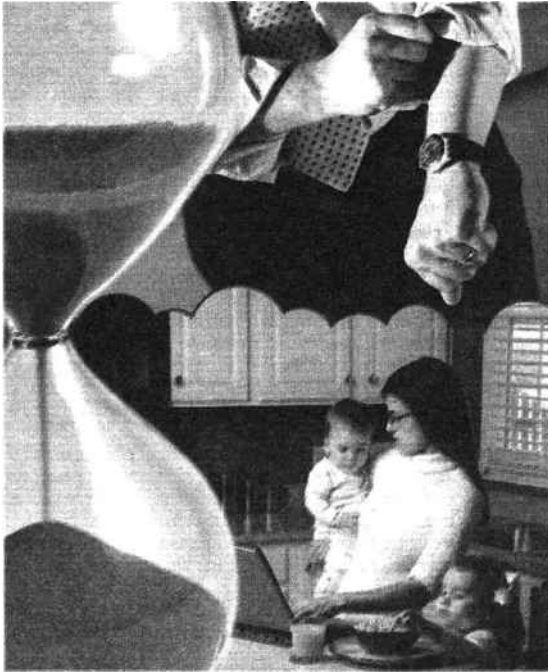
Même si, lorsqu'un dossier l'exige, elle oublie son mercredi et le récupère pendant les vacances scolaires. Un rythme qui, en outre, a boosté sa motivation. « Ce créneau de liberté fait qu'au travail je suis à 100 % concentrée sur mon activité et totalement disponible pour mes clients. »

Enfin, Anne Guéry avoue qu'elle fait beaucoup d'envieux autour d'elle. D'autant que tout le monde ne peut évidemment pas se permettre de subir la baisse de rémunération inhérente à un temps partiel.

Se mettre à l'heure du temps partiel

En l'absence de dispositions dans le cadre d'une convention collective, un salarié qui désire travailler à temps partiel doit adresser sa demande par lettre recommandée avec AR. L'employeur dispose de trois mois pour donner sa réponse. En cas d'accord, un avenant au contrat de travail est signé, qui mentionne les nouveaux horaires et le salaire.

L'employeur peut refuser s'il démontre que le passage à temps partiel nuit à la bonne marche de l'entreprise. Mais un temps partiel refusé ne peut constituer un motif de licenciement. Enfin, un retour à temps plein est toujours possible.



Un observatoire veille

Un salarié sur deux estime que son entreprise pourrait l'aider davantage à concilier travail et vie familiale, révèle une étude Insee. Près de 40 % des femmes déclarent encore stresser à l'idée d'annoncer leur grossesse à leur hiérarchie. Même si, avec la crise, la question de l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle n'est pas la priorité numéro un des entreprises, elle ne peut plus être éludée, alors que la génération des 20-30 ans la place en tête des critères pour rejoindre une entreprise.

C'est dans cette optique qu'a été lancé, en novembre, l'**Observatoire** de la parentalité en entreprise. Trois missions lui sont dévolues : réaliser un baromètre annuel évaluant les actions des employeurs en faveur de l'harmonie entre vies professionnelle et familiale, partager les bonnes idées et promouvoir la Charte de la parentalité.

Cette dernière, présentée au printemps 2008, vise à créer un environnement mieux adapté aux obligations familiales. Elle a recueilli à ce jour la signature d'environ 70 sociétés (Carrefour, Alstom, Ernst & Young, Areva, L'Oréal, Adecco, Orange, Total, Bouygues, PSA, Axa, Suez, Dell, BNP Paribas...). Au total, cela représente près d'un million de salariés. « On peut toujours dire que c'est facile de signer une charte, mais on essuie des refus, précise Jérôme Ballarin, président de l'Observatoire et directeur associé de HR Valley, qui a contribué à la rédaction de la charte avec Equilibres, autre cabinet spécialisé en ressources humaines. Beaucoup d'entreprises évoquent la crise, les restructurations... Preuve que celles qui s'engagent ont du mérite. »