



FICHE 13 : CONCILIER VIE FAMILIALE ET VIE PROFESSIONNELLE

1- Constat et enjeux

L'organisation du temps de travail dans la fonction publique reste établie sur des schémas assez « classiques » : les systèmes d'horaires y sont globalement assez rigides de même que l'obligation de présence sur le lieu de travail, dont la raison d'être résulte des nécessités liées à l'accueil du public.

Parallèlement, l'éloignement domicile/lieu de travail engendre des temps de transport parfois longs qui viennent augmenter de façon significative le temps effectif consacré, dans la journée, à l'activité professionnelle.

La question est donc posée d'une approche plus « moderne », où l'obligation de « service fait » qui s'impose aux agents serait moins exprimée en termes de volume d'heures sur le lieu de travail que de résultats ou de contribution à la performance du service. L'administration doit réfléchir sur les évolutions à apporter aux modes d'organisation du travail, notamment sur la place laissée au « temps choisi » conciliant les besoins du service et les aspirations des agents.

Les pistes de travail sont multiples : le développement de démarches de management par objectifs individualisé pourrait favoriser ces évolutions, de même que l'instauration de règles plus souples d'organisation du travail, de rythmes plus adaptés à la conciliation de la vie personnelle et de la vie professionnelle et le développement du temps partiel. Certaines administrations ont engagé une réflexion sur la mise en place de chartes de la gestion du temps. Il convient d'en tirer les premiers enseignements.

Bien évidemment, en fonction des administrations ou des fonctions publiques, les enjeux ne seront pas posés dans les mêmes termes. De même, si ces questions concernent à la fois les femmes et les hommes, elles se posent de fait avec une acuité particulière pour les femmes ayant des enfants à charge.

La place faite aux nouvelles technologies d'information et de communication doit également être repensée. Leur développement a été important dans beaucoup d'administrations mais les conséquences sur l'organisation du travail des agents qui y ont recours n'ont pas toujours été explicitées. La question est donc posée de la place qui peut être faite au télétravail dans l'administration.

La gestion par l'administration des interruptions de carrière est aussi un élément clé pour permettre aux agents de concilier vie familiale et carrière professionnelle.

Le retour des agents dans leur administration à la suite d'interruptions de carrière, quelle qu'en soit la raison (congé pour maternité, congé parental, congé de longue maladie ou de longue durée, disponibilité), soulève souvent des difficultés. En dépit des garanties prévues par le statut général (s'agissant notamment du congé pour maternité ou pour adoption et du congé parental), la pratique n'assure pas toujours aux agents concernés des conditions de retour satisfaisantes. En raison des contraintes de service qui peuvent être de différentes natures (impossibilité de laisser vacant l'emploi occupé par l'agent concerné au moment de son départ, réorganisation du service ou évolution de la technique du poste pendant la durée du congé, anticipation insuffisante du retour de l'agent, etc.), il n'est pas rare que le poste de reprise présente peu de cohérence par rapport au profil de l'agent, son parcours et ses aspirations.



2- Éléments soumis à la réflexion

- L'Etat et les collectivités publiques dans leur ensemble doivent-ils organiser le temps de travail de leurs agents différemment, en tenant compte des spécificités propres aux différents métiers ?
- Faut-il les inciter, là où cela apparaît pertinent, à adopter des systèmes d'horaires variables ou à généraliser l'adoption de chartes de la gestion du temps ?
- Faut-il développer le télétravail au sein de l'administration ?
- Quelles mesures pourraient être envisagées pour améliorer les conditions de retour de certains types de congés, de façon à ce que ceux-ci ne soient pas pénalisants pour la carrière de l'agent ?