



HEBDO

POUR LE CESE, L'ÉQUILIBRE VIE PROFESSIONNELLE/VIE PERSONNELLE PASSE PAR LA NÉGOCIATION ET LA PROTECTION DU TEMPS LIBRE

118 votes pour, six absentions, c'est un véritable plébiscite pour l'avis du Cese sur l'articulation des temps professionnel et personnel. Présentées, hier, en séance plénière, ses 18 préconisations n'appellent à aucune modification législative majeure mais donnent toute leur place au dialogue social et au management pour mieux équilibrer les temps de vie.

Les Assises du travail avait abouti à un rapport préconisant entre autres d'« évaluer les organisations alternatives des temps de travail, notamment les différents types de semaines de quatre jours, dans le secteur privé et dans le secteur public ».

Dans ce cadre, une lettre de saisine du gouvernement avait été adressée au Conseil économique social et environnemental (Cese) en octobre dernier. Après avoir consulté près de 11 000 citoyens et réalisé auditions et entretiens, c'était mardi 23 avril l'heure pour le Conseil de révéler [les conclusions](#).

Cinq grands axes pour « libérer et valoriser le temps libre tout en agissant sur le temps de travail » en sont ressortis : clarifier les zones grises, négocier sur l'articulation du temps de travail, engager toute la communauté de travail dans la révolution managériale, accompagner le temps personnel et encourager la reconnaissance du temps de l'engagement. Les rapporteuses, Christelle Caillet (groupe de la CFDT) et Elisabeth Tomé-Gertheinrichs (groupe Entreprises), présenteront leurs recommandations dès vendredi prochain au Premier ministre.

« Il n'y a pas de plébiscite pour un modèle unique d'organisation du temps de travail »

Parce que le rapport au travail change et que certaines évolutions des conditions de vie compliquent l'articulation travail-vie personnelle (difficultés de logement, monoparentalité, aide

d'un proche, etc.), repenser un équilibre s'impose. En effet, trois salariés sur quatre ont le sentiment de manquer de temps au quotidien et seuls 36 % travaillent sur le rythme standard de 35 heures sur cinq jours avec des horaires fixes, 75 % estimant d'ailleurs qu'il n'est pas le plus adapté à un bon équilibre personnel.

Soit, mais « *il n'y a pas de dispositif miracle en matière d'articulation des temps* » puisque les modes alternatifs d'organisation du travail (forfait jours, horaires individualisés, semaines de ou en quatre jours, annualisation, etc.) ne semblent pas non plus recueillir un enthousiasme unanime des concernés. Pour les rapporteuses de l'avis, il y a donc deux mots centraux sur le sujet : prudence et pragmatisme. Il « *faut se méfier des réponses simples et générales* ».

« La résolution de l'équation passe par le dialogue social...

Malgré la complexité de la question, l'avis est très clair, le Cese considère que l'articulation des temps de vie « *relève du dialogue social* » et doit être déclinée aux trois niveaux de négociation :

- au niveau interprofessionnel, le Conseil recommande l'ouverture d'une négociation sur la prise en compte des besoins des salariés à différentes périodes de la vie et en fonction des différentes situations personnelles, de même que sur des moyens pour garantir l'effectivité du droit à la déconnexion notamment. Un ANI aiderait aussi les branches et entreprises à avoir un référentiel pour s'engager dans des négociations sur ces points ;
- au niveau des branches, une « *conférence du progrès* » pourrait permettre d'élaborer des diagnostics et d'organiser des pistes d'actions en faveur de l'articulation des temps. Parallèlement, des expérimentations accompagnées par l'État pourraient faire progresser le sujet ;
- au niveau de l'entreprise, la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pourrait être complétée par des sujets tels que l'équité de traitement des travailleurs en matière d'articulation des temps ou les situations qui ouvrent droit à des horaires individualisés.

... et le management »

« *Le temps est venu de faire du projet managérial un axe important des orientations stratégiques* » des entreprises. 30 % des interrogés estiment en effet que le rôle du manager de proximité dans leur équilibre vie pro/vie perso a été amplifié depuis la crise sanitaire et en parallèle 75 % que leurs journées de travail se sont intensifiées. Former les managers, leur donner des outils pour qu'ils évaluent bien la charge de travail et créer les conditions pour qu'un échange à ce sujet soit systématique dans les entretiens professionnels semble donc pertinent.

En somme, il faut « *considérer l'intensification du travail et l'urgence de ralentir* ».

« La question du temps libre et de ses composantes doit être un sujet à part entière »

Enfin, afin d'avoir un équilibre, il est essentiel de « *poser au même niveau juridique le temps de travail et le temps libre, et en finir avec les zones grises* ». Le Conseil propose donc que la notion de temps libre soit caractérisée juridiquement au cœur de la Charte européenne des droits sociaux et que le régime des astreintes soit revu pour être réservé à des situations exceptionnelles.

L'accompagnement du temps personnel doit aussi être développé, le dialogue social devant conduire à ce que les congés liés à la parentalité soient pris de manière égale entre les hommes et les femmes. Quant au congé de proche aidant, il devrait être étendu afin de permettre notamment aux aidants de personnes malades d'un cancer ou atteintes d'une maladie chronique d'en bénéficier.

Dernier volet du temps libre, l'engagement bénévole. Le Cese demande que le congé bénévolat ouvre des droits au même titre que les congés de représentation et que le développement du bénévolat soit inclus dans les discussions relatives à la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT).

Elise Drutinus

<https://www.actuel-rh.fr/content/pour-le-cese-lequilibre-vie-professionnelle-vie-personnelle-passe-par-la-negociation-et-la>