

EGALITE PROFESSIONNELLE ET TRAVAIL

FICHE-REPERE– TEMPS DE TRAVAIL ET ARTICULATION VIE PROFESSIONNELLE ET PERSONNELLE ¹

POUR AGIR SUR LES SITUATIONS DE TRAVAIL DES FEMMES ET DES HOMMES

Comment expliquer les écarts entre les femmes et les hommes dans mon entreprise à partir d'une exposition différenciée aux temps de travail et hors travail?

CONSTAT TEMPS DE TRAVAIL : Les contraintes des temps et de l'articulation

Des organisations du temps de travail plus flexibles, atypiques ou extensives ont des incidences sur l'articulation des temps de vie professionnelle et familiale. . En effet,, les emplois à temps partiels imposés, ou utilisés majoritairement par les femmes pour faciliter cette articulation ralentissent voire précarisent particulièrement leurs parcours professionnels notamment celui des familles monoparentales– et ont des effets tant sur leur salaire, leurs évolutions de carrière que sur leurs droits à la retraite.

1. DES CONSTATS POUR COMPRENDRE

- **Les transformations du travail (exigences des clients, intensification, rationalisation)** se sont accompagnées de création d'emplois à horaires décalés, avec de fortes contraintes de rythme, des exigences de disponibilité ou de déplacements difficilement conciliables avec la vie familiale ou d'autres activités ou emplois.
- **Le « présentéisme »** comme indicateur significatif de performance, est porté par la hiérarchie et parfois intégrée par les collectifs de travail.
- **Le maintien de la faible participation des hommes dans le travail domestique et parental** - en même temps que les transformations des familles (couples bi-actifs, familles monoparentales, recomposées, parents dépendants, développement des exigences d'éducation) conduisent les femmes à cumuler et articuler aujourd'hui plus que les hommes les charges professionnelle et familiale .

CAS Bureau d'Etudes



Dans un bureau d'études qui fait partie d'un secteur récemment féminisé, le médecin du travail identifie plusieurs cas de burn out de femmes ingénieures. Après analyse du travail, il constate que les femmes gèrent en réalité davantage de dossiers que les hommes. En effet, les managers, voyant les femmes partir plus tôt que les hommes (vers 18h00 en moyenne alors que leurs collègues masculins partent bien plus tard), imaginent qu'il existe un déséquilibre dans la répartition de la charge de travail. Aussi, ils leur confient davantage de projets, que celles-ci n'osent pas refuser. Or, les femmes s'organisent de manière à partir plus tôt pour gérer des tâches familiales alors que les hommes ne le font pas. La mise en évidence de cette situation est une opportunité pour prendre en considération l'articulation des temps pour tous, femmes et hommes. – Cas développé sur www.anact.fr dans le guide « La mixité dans l'entreprise pour améliorer conditions de travail et performance » Mars 2011

¹ Cette fiche a été élaborée par le groupe Egalité Genre du Réseau Anact

2. DES ETUDES ET DES STATISTIQUES POUR SE SITUER

- **Horaires et durée de travail** (Extrait du Guide « La mixité dans l'entreprise pour améliorer conditions de travail et performance »)

TABLEAU COMPARATIF DES CONDITIONS DE TRAVAIL DES FEMMES ET DES HOMMES

	 Caractéristiques, en tendance, des conditions de travail des salariés femmes	 Caractéristiques, en tendance, des conditions de travail des salariés hommes
HORAIRES	<ul style="list-style-type: none"> • Horaires prévisibles mais plus contrôlés • Faible latitude dans la prise de pauses • Horaires de plus en plus atypiques : travail de nuit, du soir et de week-end en 2X8 	<ul style="list-style-type: none"> • Horaires moins prévisibles, délais de prévenance plus courts, davantage d'astreintes • Journées plus matinales et plus longues avec dépassement fréquent des horaires • Horaires de travail plus atypiques : travail de nuit et horaires postés en 3x8
DURÉE DU TRAVAIL ET CUMUL DES TEMPS	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'heures de travail rémunéré inférieur à celui des hommes • Temps de travail diminuant avec le nombre d'enfants • Pour les femmes ayant un enfant de moins de 12 ans, situation familiale générant une pression temporelle plus élevée 	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'heures de travail rémunéré et non rémunéré inférieur à celui des femmes (enquête Emploi du temps INSEE 1999) • Temps de travail non affecté par le nombre d'enfants • Situation familiale sans influence sur le sentiment de pression temporelle
CONDITIONS D'EMPLOI	<ul style="list-style-type: none"> • Postes peu qualifiés • CDD courts • Temps partiel 	<ul style="list-style-type: none"> • Intérim • Part de salaire variable • Chômage partiel

(Enquêtes DARES Conditions de travail 2005² sur 19 000 salariés et « Changements Organisationnels et Informatisation » [COI] 2007³ sur 7000 salariés)

▪ L'exemple du temps partiel

Les hommes travaillent majoritairement à temps complet : seuls 6,7% des hommes occupent un emploi à temps partiel contre 30% des femmes.

La part des femmes parmi les travailleurs à temps partiel est aujourd'hui de 82%

Le temps partiel de 15 à 29h est le plus répandu tant pour les femmes que pour les hommes. Les femmes travaillant de 15 à 29h occupent des postes d'employées et de professions intermédiaires. Les femmes occupant des temps complet à 40h et plus sont des cadres ou artisans.

▪ L'exemple du travail de nuit

Le travail de nuit concerne davantage les hommes en 2009 : 10,1% des hommes travaillent habituellement la nuit ce qui est le cas pour 4,4% des femmes. Le travail de nuit habituel augmente pour les femmes et pour les hommes entre 1991 et 2009, Les femmes étaient 1,8% à travailler habituellement la nuit en 1991 et 4,8% des hommes.

	1991		2002		2009	
	H	F	H	F	H	F
Habituellement	4,8	1,8	7,3	2,7	10,1	4,4
Occasionnellement	13,9	4	13,1	4,6	11,3	4,6
Les deux	18,7	5,8	20,3	7,3	21,4	9

Il augmente donc de manière plus significative pour les femmes : +144,4% entre 1991 et 2009, contre + 110% pour les hommes.

La proportion de salariés travaillant la nuit (en % / actifs occupés)

3. DES INDICATEURS POUR REALISER SON DIAGNOSTIC

La question à se poser pour réaliser son diagnostic :

Comment expliquer les écarts des indicateurs entre les femmes et les hommes dans mon entreprise à partir d'une exposition différenciée aux contraintes de temps de travail et de hors travail?

INDICATEURS QUANTITATIFS :

DOMAINE DES INDICATEURS	INDICATEURS PRODUITS PAR L'OUTIL SELON LE SEXE ET PAR CATEGORIE PROFESSIONNELLE	INDICATEURS COMPLEMENTAIRES DANS L'OUTIL PREVUS DANS LE CODE DU TRAVAIL POUR >300
CONDITIONS DE TRAVAIL	REPARTITION DES EFFECTIFS SELON LA DUREE DU TRAVAIL	
	REPARTITION DES EFFECTIFS SELON L'ORGANISATION DU TRAVAIL	
ARTICULATION DES TEMPS	Pour les entreprises entre 50 et 299 salariés, l'entreprise doit produire au moins un indicateur d'articulation des temps parmi ceux proposés pour les entreprises de 300 salariés et plus	Existence de compléments de salaire (congé paternité, maternité, adoption)
		Nombre de congés paternité pris par rapport aux jours théoriques
		Formules d'organisation du travail facilitant l'articulation
		Nombre d'accès au TP choisi et nombre de retours au temps plein
		Participation aux modes d'accueil petite enfance
		Dépenses éligibles crédit impôt famille

Extrait du tableau complet des indicateurs du guide d'utilisation de l'outil Diagnostic Egalité

INDICATEURS QUALITATIFS :

Les indicateurs quantitatifs ne suffisent pas à appréhender les situations spécifiques de travail des femmes et des hommes. Des indicateurs qualitatifs peuvent permettre d'analyser les contraintes temporelles dans le cadre des activités professionnelle et extra professionnelles.

- Contraintes des métiers : prévisibilité de la charge de travail, déplacements
- Evaluation des objectifs et de la charge de travail au regard du temps de travail des salariés
- Activités d'articulation des temps pour F/H : recevoir et donner des appels téléphoniques depuis son poste de travail, gérer les gardes et activités des enfants pendant le travail
- Ressenti des salariés par rapport à cette articulation des temps

4. DES EXEMPLES D'ACTION POUR AGIR SUR L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL ET L'ARTICULATION DES TEMPS DE VIE PROFESSIONNELLE ET PERSONNELLE

Les 9 fiches donnant des exemples d'actions dans les 9 domaines notamment celles sur les conditions de travail et l'articulation des temps permettent d'identifier des types d'objectifs, d'actions ou d'indicateurs pouvant être mis en place dans le cadre d'un accord ou plan d'action en entreprise.

CAS Construction navale

Quand la multiplicité des horaires de travail permet une meilleure articulation des temps

Une entreprise de construction navale a démontré qu'une offre variée d'horaires contribue à favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. Cette offre se révèle être un atout pour la mixité des emplois. En effet, l'entreprise permet ainsi à ses salariés d'adapter leurs horaires à leurs souhaits en terme d'articulation de la vie familiale et professionnelle. Souhaits qui eux-mêmes peuvent évoluer au cours d'un parcours de vie. Ainsi, les femmes et les hommes en production qui travaillent en 2 x 8 heures, peuvent demander à repasser en horaires de jour, tout en restant en production, le temps où ils ont des enfants en bas âge. Toutefois, il convient de veiller à ce que les changements d'horaires ne se traduisent pas par une perte de compétences, liées par exemple, au fait que certaines activités du métier ne pourraient pour des raisons liées au processus de production, être réalisées sur des horaires de journée – Cas développé sur www.anact.fr dans la revue Travail et Changement N° 335 Janvier/Février 2011

CAS Grande Distribution

Quand le passage du temps partiel au temps plein n'est pas si évident

Dans le but de réduire le taux d'employées à temps partiel dans ses magasins, une chaîne de la grande distribution lance une expérimentation sur une vingtaine de magasins. Il s'agit de proposer, après une analyse des besoins en heures supplémentaires et heures complémentaires, de proposer aux salariés qui le souhaitent un passage à temps plein ou une augmentation de la base contrat. L'exploitation d'un questionnaire envoyé aux salariées potentiellement concernées montre que seulement 50% sont intéressées par un passage à temps plein. Des entretiens permettent d'approfondir les raisons : les contraintes familiales, les aspects financiers, et la réticence à accepter la poly activité, incontournable pour passer à temps plein au sein du magasin. Même si au final un petit nombre de salariées a pu bénéficier de l'expérimentation, globalement, le bilan est positif à la fois pour les directions et pour les salariées mais des éléments sont à prendre en compte pour une généralisation : - un travail en amont pour décloisonner les métiers ; une valorisation de la poly activité, qui s'accompagne de possibilités d'évolution pour sortir de la représentation négative de la polyvalence « bouche-trou » ; une prise en compte de la conciliation des temps de vie professionnelle et vie privée afin que le passage à temps complet n'entraîne pas des difficultés financières et organisationnelles supplémentaires. Agir pour proposer le passage d'un temps partiel subi à un temps complet semble très dépendant du contexte local. Sur le long terme, la mesure doit être intégrée dans la politique de GRH en équilibrant les contraintes de l'entreprise et la recherche de flexibilité avec les attentes des salariés – Cas développé sur www.anact.fr: http://www.anact.fr/portal/page/portal/web/cas-entreprises/NOTINMENU_AFFICHAGE_CAS?p_thingIdToShow=23201598