RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

aract
agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail
Hauts-de-France

Les nouveaux compromis «spatio-temporels» au travail

Réussir la mise en oeuvre de nouvelles organisations du travail qui répondent aux enjeux de qualité de vie et des conditions de travail et de performance

Image de rawpixel.com sur Freepik

Financé par l'Union européenne

Région Hauts-de-France

Contexte et objectif de l'action collective

Les différentes crises, sanitaire, écologique, économique, énérgetique, ont révélé et accéléré un certain désenchantement, chez les salariés, et un certain retrait, voire démission vis-à-vis de l'offre d'emploi proposée.

Le rapport au travail est entrain d'évoluer, notamment la demande d'une moindre pression exercée par le travail pendant le temps du travail associé à un meilleur équilibre entre les temps de vie, considérant que le travail n'est pas la seule activité importante dans nos vies ; et cela sur fond d'exigence affirmée d'une qualité du contenu du travail, porteur de sens et de valeurs.
Ce contexte a induit et renforcé de nouvelles organisations «spatio-temporelles» du travail commun, comme, par exemple, la diffusion du télétravail, la semaine de travail à 4 jours ou le recours au flex office, au télétravail et l'utilisation de tiers lieux dans une même entreprise suivant la nature du travail, de l'emploi et des aspirations des salariés.
Des arrangements hybrides autour du temps et des espaces de travail sont à construire.
L'Aract propose à des entreprises volontaires, un accompagnement dans la construction et l'accompagnement de ces arrangements pour ne pas oublier le travail, sa qualité et plus largement la qualité de vie et des conditions de travail au profit de toutes et tous.

Les nouveaux compromis spatio-temporels répondent à des enjeux :

de qualité de vie et des conditions de travail pour :
- réduire les risques psycho-sociaux
- préserver la santé
- rprévenir les conflits au travail,
- favoriser l'apprentissage,
- renforcer l'autonomie
...

organisationnels en favorisant :
- la flexibilité,
-l'optimisation des ressources,
- la continuité des activités,
- la gestion de la diversité,
- la coordination et le collectif
- ...

liés à **des attentes sociales** :
- en matière d'équilibre travail-vie personnelle, de diversité, d'inclusion,
- de durabilité, de collaboration et d'efficacité,
- de meilleure articulation des temps sociaux
- de recherche d'équité,
- de choix de carrière professionnelle non linéaire permettant de remettre en cause la centralité du travail

économiques pour :
- améliorer la productivité et gagner en compétitivité,
- attirer des talents,
- favoriser la diversification
- favoriser une réponse agile aux changements du marché.
- ...

de **sobriété énergétique** pour :
- réaliser des économies d'énergie
- optimiser les espaces de travail,
- favoriser l'utilisation de sources d'énergie renouvelable,
- ...

.

En concertation avec les salariés et les représentants du personnel

Une action collective pour quoi faire ?

- vous accompagner à concevoir et mettre en place de «nouvelles» organisations :
  - pour fidéliser vos salariés, en attirer de nouveaux
  - améliorer l'efficacité opérationnelle des équipes
  - accompagner les transitions sociales, environnementales ou technologiques
- vous accompagner pour réaliser un retour d'expérience sur les arrangements déjà mis en place
- partager et mettre en discussion vos expériences, réflexions, interrogations sur le sujets

Pour qui **?**

- Des dirigeants d'entreprise TPE/PME
- Tous secteurs d'activité et forme juridique
- Tout niveau de maturité sur la question

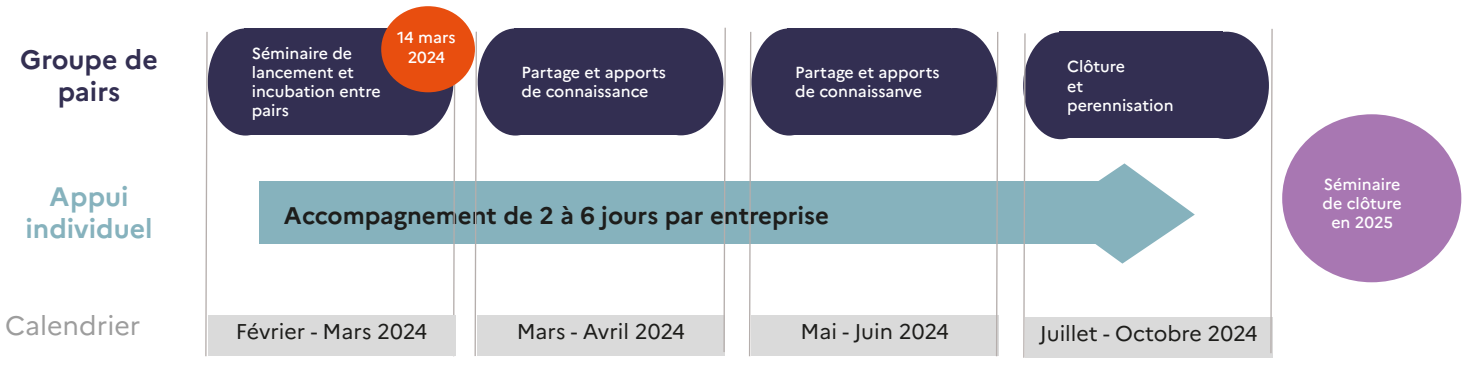
Coût financier

Action financée par des fonds publics

Modalités pratiques

- 1 séminaire de lancement et d'incubation entre pairs d'une journée **le 14 mars 2024**
- 2 séances de travail d'une journée de partage et apports de connaissance
- Des séances d'accompagnement individuel de 2 à 6 jours par entreprise en fonction de la maturité de l'entreprise
- 1 séminaire de clotûre et pérennisation

Déroulement de l'action collective



Exemples

Une menuiserie de la métropole lilloise (15 salariés) a proposé la semaine de 4 jours à ses salariés. Cette décision a été prise pour faire face au contexte économique, social et à un monde du travail mouvant où « *aujourd'hui, c'est l'entreprise qui doit être attirante et qui doit mettre tous les arguments de son côté pour attirer le salarié* ». Par ailleurs, cette menuiserie avait pour objectif d'accroître son effectif tout en réalisant des recrutements permettant de fidéliser l'effectif.
Les 2 dirigeants leur ont soumis l'idée de passer à ce nouveau rythme de travail. Aucun salarié n'était contre cette évolution mais tous étaient très réticents. A force de discussion pour rassurer les collaborateurs sur le fait qu'il n'y aurait pas plus de travail à faire en moins de temps, un consensus fut trouvé.
La semaine de 4 jours, à la suite de quelques mois d'expérimentation, a été adoptée à l'unanimité des concernés. Un des dirigeants explique que « *les plus réticents d'hier, sont ceux qui, aujourd'hui, ne reviendraient surtout pas en arrière* ».
Le dirigeant ajoute que « *le seul inconvénient pour les salariés est qu'ils perdent un panier repas mais c'est largement compensé par tous les autres avantages*» et que « *le fait que les salariés soient plus reposés et qu'il y ait une meilleure ambiance de travail nous donne une meilleur productivité* ».
Depuis l'adoption de cette nouvelle répartition du temps de travail, la menuiserie reçoit « *beaucoup plus de candidatures* ».

Une entreprise industrielle de la Somme (40 salariés) a mis en place le télétravail pour les fonctions supports durant la période de confinement dûe à la pandemie.
En sortie de crise, les fonctions support ont souhaité pérenniser le télétravail. Une négociation a eu lieu et a débouché sur une journée de télétravail par semaine.
Les opératrices et opérateurs sur machine ont eu un sentiment d'inéquité de traitement et ont engagé un mouvement de grève.
De nouvelles négociations ont eu lieu et on conduit à la mise en place de la semaine de 4 jours et demi de travail par semaine pour les professionnels sur machine.
L'entreprise est donc dans une configuration hybride d'organisation de temps de travail résultant d'une volonté d'instaurer de l'équité entre les salariés.

Contacts

Marylène COPPI
Chargée de mission
m.coppi@anact.fr

Sophie CABARET
Chargée de mission
s.cabaret@anact.fr

hautsdefrance-aract.fr