



PROPOSITIONS DE LIGNES DIRECTRICES

1.1 VALORISER LES TACHES DE SOIN

Il n'y aura pas de conciliation véritable des temps de vie – aussi bien pour les hommes que pour les femmes – tant que subsisteront les déséquilibres entre hommes et femmes en ce qui concerne les tâches parentales et domestiques¹. Malgré quelques frémissements dans quelques pays membres (toujours les mêmes : Suède, Norvège, Finlande, Pays Bas), la "désécialisation" des rôles homme/femme reste encore à faire. Cela suppose des changements de mentalité, de comportement qui sont, sans aucun doute, des changements des plus radicaux et des plus difficiles à réaliser.

"Par construction, les hommes voient aujourd'hui leur identité de manière beaucoup plus unidimensionnelle que les femmes : de facto, celles-ci semblent plus multidimensionnelles et revendiquent d'ailleurs ce caractère pluriel de leur identité. Certaines études indiquent que les jeunes hommes continuent d'attacher de l'importance au travail (et ont des attentes considérables en ce qui concerne son intérêt) mais souhaitent circonscrire le temps de son exercice et parvenir à équilibrer leurs différents investissements. Les négociations engagées à l'occasion du passage de la durée légale hebdomadaire du travail à trente-cinq heures, en France, l'ont abondamment illustré"².

Il est nécessaire de promouvoir l'idée que les tâches parentales ont une valeur en soi, non monétaire. Il devient urgent de mettre en évidence qu'hommes et femmes doivent y participer pour le bien être de l'enfant et des parents. Il convient de mettre au centre des raisonnements la place que notre société doit faire à l'enfant et aux activités de soins en général.

Sous prétexte de création d'emploi, il n'est pas nécessaire de prendre le risque d'une marchandisation totale des activités privées, parentales, conjugales, amicales qui

¹ On peut noter que beaucoup de choses ont évolué dans les couples, à l'exception de la part que prennent les hommes dans les tâches ménagères, même si le partage est plus équilibré lorsque les femmes a une qualification élevée.

² Dominique Méda (2006), "Pour une nouvelle norme d'emploi, Un choix de société", *Cadres-CFDT*, n°420-421. Juillet.

renforcerait le risque d'absence d'incitation au partage de ce qui n'est pas nécessairement une contrainte mais peut aussi procurer du plaisir et doit être aussi présenté ainsi si nous voulons que les hommes y prennent leur juste part.

1.2 ACCROITRE LA PARTICIPATION DES FEMMES AUX PROCESSUS DE DECISION

Ce qui frappe, c'est que les acquis en matière d'égalité des chances sont surtout de nature politique, tant il est vrai que les ressources matérielles et humaines nécessaires pour donner corps à la réduction des inégalités restent partout largement insuffisantes.

Cela tient notamment au mode d'instauration des politiques dites de mainstreaming. Intégrer la dimension du genre dans toutes les politiques publiques est apparu comme le moyen de produire de l'égalité en prenant partout en considération la dimension du genre. Le problème est que l'application de cette orientation résulte davantage d'initiatives individuelles de femmes insérées dans l'appareil d'État que d'une volonté concertée des acteurs politiques. L'insuffisance de moyens consentis tient aussi aux résistances des échelons bureaucratiques intermédiaires, à la dilution des responsabilités découlant d'une telle approche, parallèlement à l'abandon fréquent des dispositifs légaux mis en place par les gouvernements nationaux — au prétexte de la nature transversale de ces mesures.

Pour que les promesses avancées ne restent pas lettre morte, la seule solution réside dans la mobilisation des femmes et leur volonté de s'imposer, au niveau national et local, comme des actrices directes de l'élaboration et de la mise en application des politiques d'égalité des chances.

Accroître la participation des femmes aux processus de décision, notamment politiques, est aussi un des moyens de nature à mieux prendre en considération l'égalité. Partant du constat du très faible pourcentage de femmes élues en Europe du Sud, on peut s'interroger sur les facteurs qui ont contribué à proroger une telle marginalité, en dépit de mesures institutionnelles qui laissaient augurer un changement dans les rapports sociaux de genre en politique.

Par ailleurs, la représentation des femmes dans les syndicats progresse mais une grande part du chemin reste à faire, notamment dans les instances de négociation et aux prud'hommes. L'objectif étant désormais de faire émerger les candidatures féminines dans les entreprises, les syndicats, les différentes unions et de faire accepter ce mouvement de féminisation.

1.3 AGIR SUR L'ORGANISATION DU TRAVAIL

Dés lors que les femmes manifestaient leur volonté de travailler dans les mêmes conditions que les hommes, et notamment à temps plein, on aurait pu imaginer que l'ensemble des acteurs concernés, syndicats, gouvernements, employeurs, mettraient sur la table la question des horaires de travail des hommes et des femmes, la société étant en train de se constituer comme principalement composée de couples biactifs. Il aurait fallu s'interroger sur la compatibilité de ces différentes tâches (soin, travail...) pour les hommes et les femmes. Cela n'a pas été fait.

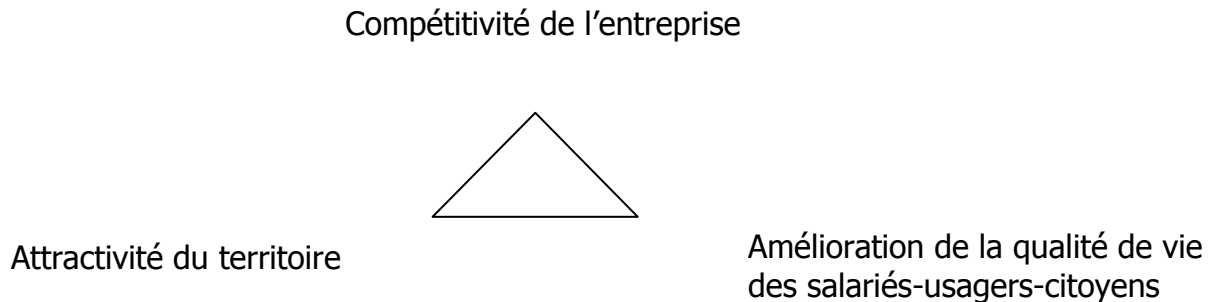
Aujourd'hui, on peut encore déplorer que la conciliation problématique de la vie privée et de la vie professionnelle entraîne des difficultés que l'on relègue dans la sphère personnelle, loin des réflexions relatives à l'organisation du travail entre salariés et entreprises. En effet, la conciliation vie professionnelle/vie familiale n'est pas un thème à l'ordre du jour des relations sociales dans les PME. Si ce thème peut être implicitement pris en compte, il n'est toujours pas inscrit explicitement - comme une préoccupation - dans le dialogue social.

Il devient maintenant urgent de mettre ces réflexions au centre du dialogue social. Pour l'économiste Béatrice Majnoni d'Intignano³, "le temps de travail pratiqué dans les entreprises est totalement inadapté à la famille. On juge les salariés sur leur disponibilité à sacrifier leur temps familial et personnel".

Revoir en profondeur l'organisation du travail signifie, non pas des mesures particulières réservées aux femmes, leur permettant de concilier vie professionnelle et vie familiale, mais des mesures générales permettant aux hommes et aux femmes d'assurer ensemble, ou à tour de rôle, les obligations découlant des tâches parentales. C'est donc en effet un énorme effort d'imagination que doivent faire aujourd'hui l'ensemble des acteurs (les employeurs, les représentants des salariés, les institutions prenant en charge les enfants, les élus, les Directeurs de Ressources Humaines...) pour construire les horaires de travail autour et en fonction non seulement des exigences des marchés mondiaux, mais également des personnes qui travaillent et de leurs enfants.

³ Professeure des Universités à Paris XII-Val de Marne – économiste et Membre du Conseil d'Analyse Economique auprès du premier Ministre

Les changements en terme de réorganisation du travail doivent s'inscrire dans une perspective "gagnant-gagnant" pour les employeurs, les salariés et le territoire ce qui se traduit par le triptyque suivant⁴:



Il y a de nombreuses expériences d'organisation flexible des temps de travail qui contribuent à améliorer la conciliation des temps tout en améliorant la qualité des services et la productivité. Il existe également des expériences de flexibilité des espaces de travail à travers le télétravail. La réduction du temps de travail ainsi que le développement du temps libéré par les congés sont encore des facteurs favorables à la conciliation.

La négociation entre partenaires sociaux dans les entreprises ou à des niveaux territoriaux complétant la législation nationale et/ou les éventuels accords nationaux et de branche portant sur les possibilités pour les salariés hommes ou femmes de s'absenter pour soigner des enfants malades ou faire face à des situations graves de santé concernant conjoint ou parents âgés, devraient être encouragés, comme un des éléments de cette nouvelle approche des « Temps », contribuant à lever les contraintes limitant l'emploi des femmes.

Cependant, cette réorganisation du travail suppose des changements culturels aussi bien de la part des employeurs que des employés.

1.4 ELABORER UNE POLITIQUE TEMPORELLE PARTENARIALE POUR MIEUX ACCORDER LES DIFFERENTS TEMPS DE LA CITE

Sous l'effet des évolutions de la société, les temps changent, s'accélèrent, se fractionnent, se désynchronisent, s'individualisent, s'opposent... Le temps des salariés face à celui des usagers, le temps des actifs face à celui des non-actifs, le temps des hommes et le temps des femmes, le temps de ceux qui ont les moyens d'acheter le temps des autres, le temps de ceux qui ne font que subir le temps... Ils mettent sous tension les hommes et les femmes, les organisations et le territoire.

⁴ TEMPO TERRITORIAL (2006), "Services, entreprises, aménagement : les temps des territoires. Actes des journées "Tempor'elles de printemps"", *Bulletin de coordination nationale et transnational*, Numéro spécial 17-18 - [www.espacedestemps.com/ Experimenter/doc/EqualBL_1718_Tempo.pdf](http://www.espacedestemps.com/Experimenter/doc/EqualBL_1718_Tempo.pdf)

C'est pourquoi il est nécessaire de repenser la société autour des nouvelles normes (couples biactifs susceptibles d'avoir des jeunes enfants à charge, familles monoparentales actives...) pour accorder les différents temps au service de cette nouvelle réalité.

La prise en compte des rythmes interroge l'égalité sociale, la démocratie, l'efficacité des modes d'organisation urbaine, notre conception de la vie et de la ville. Et si la maîtrise de son temps, de ses temps, peut être source de richesse, sa non-maîtrise ou son déséquilibre peut entraîner discrimination sociale et aggravation des inégalités.

Que nous soyons salariés, chefs d'entreprises, responsables de services publics ou privés, élus, jeunes ou moins jeunes, urbains ou non, la question de l'articulation des temps est au cœur de nos préoccupations. Elle constitue une nouvelle approche des enjeux territoriaux mais aussi un enjeu majeur en termes de qualité de vie, d'égalité et de développement économique et durable.

L'enjeu des politiques temporelles réside dans l'adaptation des horaires des services aux exigences des citoyens. Les horaires d'ouverture des services sont encore rigides à une époque où les temps sont individualisés. Il y a une forte demande pour des services avec des horaires plus flexibles (et les crèches à horaire atypique en sont de bons exemples). Il est clair que pour les citoyens-usagers, les magasins, les services sanitaires, les transports collectifs, les écoles ont des horaires insuffisamment adaptés. Il est évident aussi que les horaires de services ne sont pas toujours bien coordonnés entre eux. Par exemple, les horaires des transports publics ne correspondent pas toujours avec ceux des activités culturelles et de loisirs nocturnes.

Les élus en charge des politiques temporelles doivent agir dans le cadre de principes :

- la recherche de l'égalité comme enjeu fondamental des travaux des bureaux des temps ;
- la recherche du gagnant-gagnant, en ayant le souci de ne pas affaiblir ceux qui sont déjà les plus en prise avec les difficultés d'organisation de leurs temps ;
- la recherche des adaptations "sur mesure" pour répondre à des besoins précis ;
- la recherche de la participation pour aboutir à des compromis acceptables.

Sans un travail de co-construction laissant une place au futur bénéficiaire ou utilisateur, les offreurs prennent le risque d'un échec.

L'objectif est de réussir une ville hospitalière, facile à vivre, dans des conditions acceptables de coût humain et financier pour tous, de services rendus satisfaisants et de cohésion sociale. Il est alors nécessaire d'avoir une vision stratégique concertée des finalités par rapport à la flexibilité, la modularité, pour mener une action continue de coordination entre la demande et l'offre d'horaires d'ouverture.

Est-il acceptable de répondre à tout ? jusqu'où va-t-on ? Comment la collectivité se positionne t-elle ? En étant régulatrice ? permissive ? médiatrice ? Un grand débat est nécessaire sur ce thème afin de limiter les dérives.

1.5 TRAVAILLER A LA MOBILITE ET A L'ELABORATION DE PLANS DE DEPLACEMENT ADAPTES

Les modalités d'organisation des temps sociaux (notamment des temps travaillés) ont également des conséquences sur la forme et l'étalement de l'agglomération ainsi que sur l'organisation des déplacements dans l'agglomération.

L'allongement du temps domicile-travail est également une contrainte à prendre en considération dans la problématique de conciliation des temps d'autant que cela se cumule à des problèmes d'accessibilité et de pollution. De nombreuses études montrent la corrélation existant entre le nombre de véhicules sur un trajet domicile/travail, le temps du trajet et le niveau de pollution atmosphérique. Les villes sont de plus en plus confrontées à la difficulté d'une desserte en transports en commun très insuffisante, à une utilisation massive de la voiture individuelle et à la saturation des accès routiers de certains sites.

Un plan de déplacement inter-entreprises, l'organisation d'une plate-forme de co-voiturage, la promotion de l'auto-partage, diverses mesures incitatives en faveur des modes doux... sont autant d'exemple d'initiatives qui permettent la recherche de solutions adéquates.

1.6 INTERROGER L'AMENAGEMENT DE L'ESPACE

L'aménagement de l'espace est une tâche que les autorités locales assument de façon prioritaire. De nombreux services sont orientés vers cet objectif. "Les infrastructures, les équipements, les constructions traduisent très directement les choix politiques car ils induisent des effets de dynamisation, de rénovations de quartiers, d'intégration ... ou de ségrégation sociale. Mais il est rare que la dimension temporelle y soit explicitement intégrée"⁵.

Si le temps est présent dans la programmation et le déroulement du projet, il est rarement pris en compte pour envisager des aménagements et des équipements évolutifs au fur et à mesure de leur appropriation par les usagers et pour inventer des réponses à un usage différencié dans le temps ou selon les besoins des usagers.

Comment permettre aux politiques temporelles d'influer sur le cahier des charges d'aménagement ? Comment les intégrer dans certaines procédures ? Comment faire

⁵ TEMPO TERRITORIAL (2006), "Services, entreprises, aménagement : les temps des territoires. Actes des journées "Tempor'elles de printemps"", *Bulletin de coordination nationale et transnational*, Numéro spécial 17-18

pour que dans les projets d'urbanisme et d'aménagement les dimensions spatiales et temporelles soient associées ?

1.7 REEXAMINER L'OFFRE DE SERVICES EN TERMES D'ACCESSIBILITE

L'accessibilité aux services publics peut être appréhendée sous trois angles :

- "les horaires d'ouverture (élargissement, harmonisation) des services ;
- la réduction des temps (attente, traitement des demandes, proximité...)
- ;
- l'accessibilité par le biais des technologies de l'information et de la communication pour limiter les déplacements"⁶ en portant néanmoins une attention particulière au fait que les solutions TIC peuvent aussi créer de nouvelles inégalités.

En termes d'accessibilité, des expériences ont été testées. Par exemple, l'idée de Maison de services publics permet d'offrir la possibilité de trouver dans un même lieu des informations et d'effectuer des formalités concernant différents services publics. Par ailleurs, l'administration peut viser la délocalisation d'activités dans une recherche de proximité (la déconcentration de ses activités dans les quartiers, par exemple).

Les horaires des services (école, transport, magasins, sécurité, culture...) rythment avec les horaires de travail, les temps de vie des habitants de chaque territoire. Les actions d'harmonisation et de coordination des horaires des services visent à aider les citoyens dans leurs stratégies individuelles et leurs comportements collectifs pour résoudre les difficultés de conciliation des temps.

La temporalité de la demande de services est en cours de transformation. On observe sur certains territoires :

- une augmentation de l'offre de services de loisirs et culturels, la nuit, les jours de fête et le midi ;
- un allongement des horaires le soir et le midi pour les services publics ;
- la multiplication des horaires flexibles et "à la carte" pour les services aux personnes ;
- l'émergence d'horaires atypiques pour des services spécifiques...

1.8 DEVELOPPER DE NOUVEAUX SERVICES LOCAUX

Il s'agit ici d'aller au-delà d'un changement des horaires des activités économiques et des services, par l'amélioration et le développement de nouveaux services.

⁶ *Op. cité*

- Création de services aux salariés

Pour répondre à l'ensemble des besoins exprimés des salariés, il convient de proposer une offre de services étendue à partir d'un point central.

La logique est soit celle du regroupement de services dans une vision de proximité par rapport au lieu de travail, soit celle d'un aménagement des pôles d'interconnexions en véritables lieux de services pour les usagers. En effet, ces lieux particuliers où se rejoignent divers modes de transports (train, bus, métro, parcs relais, ..) sont devenus des lieux de transit à part entière et des modes de vies spécifiques. Ces lieux concentrent de la population locale, de la population de transit, des salariés... Si on ajoute à cela un espace urbain propice à être aménagé, il est intéressant de travailler sur la démarche suivante : "en offrant sur ces lieux des services appropriés (commerces de base, services administratifs, marché de l'après midi, outils de communication..), on pourrait permettre à la fois une meilleure conciliation et un gain de temps pour les habitants et les utilisateurs du lieu - comment je gère mon temps travail/hors travail avec des services appropriés- mais aussi induire une meilleure utilisation des transports en commun, les usagers trouvant sur place des services qu'ils n'auraient pas besoin d'aller chercher en voiture"⁷.

Les services développés peuvent être très variés : des services de soin destinés à la famille (notamment aux enfants, aux seniors et aux personnes handicapées) ; des services relevant de l'aide sociale (informations fiscales et juridiques, logement...) ; des services relatifs à la vie quotidienne et aux loisirs (traiteur, pressing, cours de gym entre 12 et 14 h, marché du midi...). Certaines villes ont expérimenté de nouveaux services culturels aux salariés dans les zones d'activités.

Par ailleurs, pour valoriser leur image de marque et fidéliser leurs salariés, de plus en plus de sociétés envisagent un service de crèche. Si les grandes entreprises disposent de leur propre crèche, il est souvent plus simple pour une PME d'opter pour la solution de la crèche inter-entreprise, créée en partenariat avec d'autres entreprises environnantes et/ou avec les autorités locales. Comme nous l'avons vu sur Dunkerque, des professionnels de la petite enfance peuvent intervenir au domicile des familles sur des horaires décalés pour faire le relais avec les modes de garde habituel

- Dépasser la segmentation par tranches d'âges pour l'offre de loisirs

Actuellement l'offre de loisirs destinée aux enfants est organisée par tranches d'âges. Cela peut se justifier quand les activités se déroulent au sein des établissements scolaires. En revanche, cela devient aberrant quand ces activités se déroulent à

⁷ TEMPO TERRITORIAL (2006), "Services, entreprises, aménagement : les temps des territoires. Actes des journées "Tempor'elles de printemps"", *Bulletin de coordination nationale et transnational*, Numéro spécial 17-18

l'extérieur car les familles étant souvent composées de plusieurs enfants d'âges différents, cela contraint les parents à passer leur mercredi ou leur soirée à convoier leurs enfants d'un endroit à l'autre.

Il est possible de réexaminer la question de l'accessibilité en dépassant cette logique par la création de lieux permettant la pratique d'activités en famille en étant soit ensemble soit séparé (proposer par exemple, des activités aux parents parallèlement aux enfants).

- Le développement de services à la personne, notamment les services de soins aux enfants, aux personnes âgées et aux personnes handicapées

Il est clair que l'accroissement de l'offre de services crée les conditions d'une meilleure conciliation des temps, principalement pour les femmes mais ne suffit pas à garantir une véritable égalité entre homme et femme. Par ailleurs, si le développement massif de modes de garde et d'accueil performants des jeunes enfants, de modalités pratiques d'accueil pour les vacances, les mercredis, mais aussi des services de soins pour les personnes âgées, constitue à lui seul un vaste programme créateur d'emploi, il est cependant source de risques de dérive : le renforcement des tensions entre les exécutants de services (notamment les populations défavorisées) et les bénéficiaires (les personnes qui peuvent payer). Enfin, il n'est souhaitable ni pour les parents, ni pour les enfants, ni pour la communauté que l'ensemble des tâches domestiques soient entièrement externalisé ou délégué.