



Pratique 062 TPSCHRT

« La Charte des Temps »

Levier(s) de bien-être concerné(s)

- Convivialité
- Partage
- Sens et limite à chaque tâche
- Caractère prévisionnel et rassurant

Grande dimension du bien-être au travail : Relation au temps

Dimension

- individuelle (JE - Reconnaissance de soi)
- organisationnelle (NOUS- Ensemble autrement)

Cas concret/ problème/ situation types:

Face au développement du travail à temps partiel et des possibilités importantes ouvertes par l'apport des NTIC, liberté est donnée aux salarié(e)s, au sein de nombreuses entreprises de définir eux-mêmes une partie de leur emploi du temps.

Description de la pratique

Elaborée de façon concertée avec l'ensemble des salariés, la Charte des Temps est un document ayant pour objectif de **définir des temporalités fixes et partagées** pour chaque activité au sein d'une entreprise.

Cette **définition conjointe** permet ainsi de :

- supprimer les possibilités de réunion officielle (jamais au-delà de 18h00 par exemple),
- planifier les réunions à l'avance (plus d'une semaine à l'avance),
- limiter les horaires de réunion pour éviter l'ennui et la perte de concentration et/ ou d'efficacité.



De même, une **plus grande imbrication des tâches** peut ainsi être envisagée : si l'on décide de ne pas passer plus de deux heures sur telle ou telle activité, apparaît alors un créneau horaire pour s'occuper de telle ou telle réflexion, qui ne pouvait auparavant voir le jour.

La Charte permet ainsi de découvrir de **nouvelles potentialités** au sein d'une entreprise.

Cela participe également d'une **prise de recul** sur sa propre activité, c'est à dire savoir apprécier la quantité de temps impartie à telle ou telle activité, remettre en cause ses habitudes de travail.

Observé sur le terrain :

Cette pratique a été mise en place pour les caissier(e)s chez Carrefour depuis 1999, grâce à la signature d'une convention collective.

Chez EDF et Gaz de France, il existe un délai de prévenance de 7 jours pour organiser une réunion devant être obligatoirement respecté, comme cela est écrit au sein de la Charte de l'entreprise.

Résultats obtenus de la pratique si existante :

Cette pratique apporte une plus grande efficacité au sein des réunions, plus de présence effective (lutte contre le présentéisme) et contribue à la connaissance mutuelle car la vie personnelle de chacun(e) est ainsi prise en compte.

Déclinaisons possibles de la pratique :

- cf Apprentissage de la gestion du temps
- cf Lutte contre le présentéisme

Limites/risques/limites de la pratique :

- Impondérables de l'entreprise
- Urgences et gestion de crise
- Trouver un dénominateur commun à chaque collaborateur/trice pour que celui-ci ne se sente pas lésé, car la Charte ne conviendrait pas à son rythme de vie.
- Une charte en plus ?



Autres remarques :

La Charte des Temps peut être déclinée en action favorisant la parité femme-homme. Comme cela est écrit dans une note du CAS, [« De nouvelles organisations du travail favorisant égalité homme/femme et performance en entreprise »](#).

La forme de la Charte peut être envisagée de multiples façons :

- Le mode de consultation pour réaliser une telle Charte
- Quel affichage de la Charte au sein de l'entreprise
- La fréquence de révision de la Charte

Elle peut être combinée à d'autres bonnes pratiques (par exemple, celle de la « journée du retard technologique »).