

# Poste à temps partiel : comment l'aménager de manière optimale ?

Pour les collaborateur-trice-s, le travail à temps partiel est une formule intéressante pour **concilier vie professionnelle et vie privée**. De plus, l'Etat de Fribourg a tout à y gagner : attractivité sur le marché du travail, motivation du personnel, réduction du taux d'absence et de rotation.

La réduction du temps de travail a de nombreuses répercussions et doit être soigneusement planifiée.

## 1. Changer de philosophie

La promotion du temps partiel doit être accompagnée d'une **réelle volonté et capacité de changer la culture de travail**, de repenser les domaines d'activités et les processus de travail existants. Toutes les personnes de l'unité doivent participer à ce changement.

## 2. Définir des objectifs

Le travail à temps partiel suppose une direction participative par objectifs.

## 3. Ajuster le contenu et le volume de travail

Pour éviter de surcharger la personne à temps partiel, il convient d'adapter le contenu et le volume de travail au nouveau degré d'occupation :

- > procéder à une nouvelle répartition des tâches entre les membres d'une équipe ou en confier à d'autres sections (délégation de compétences de décision et de responsabilités) ;
- > exploiter les synergies avec d'autres unités administratives ;
- > externaliser (si possible) des parties déterminées de tâches globales ;
- > renoncer à accomplir des tâches qui ne sont pas absolument nécessaires.

## 7. Penser à moyen et long terme

Pour les collaborateur-trice-s : la prévoyance professionnelle a une excellente mémoire. En cas de souhait de changement de taux d'activité, il est recommandé de prendre contact avec la **Caisse de prévoyance de l'Etat de Fribourg (CPEF)** afin de connaître les effets sur les prestations de prévoyance. Un emploi en moyenne à 70% minimum prévient généralement les risques financiers en cas de divorce ou à la retraite.

**Petit conseil.** Lors d'une baisse du taux d'activité : profiter de l'augmentation du palier salarial l'année suivante pour cotiser plus pour votre 2<sup>e</sup> pilier et augmenter votre rente à la retraite. Plus d'informations [ici](#).

## 4. Définir jours et horaires de présence

Les jours et horaires de présence doivent être réglementés en fonction des nécessités du service et si possible, des besoins de la personne. Un des aspects primordiaux est la périodicité (ex. trois jours par semaine : mardi, mercredi et jeudi). De plus, pour pouvoir continuer de garantir le déroulement du travail, il faut définir de manière optimale les plages horaires durant lesquelles la personne peut être contactée, en tenant compte des besoins internes et externes.

## 5. Définir une suppléance

Etant donné que la personne qui travaille à temps partiel n'est pas toujours présente, la réglementation de sa suppléance joue un rôle particulièrement important.

## 6. Communiquer et informer

Les personnes qui collaborent avec la personne travaillant à temps partiel et ses supérieur-e-s sont informé-e-s de ses horaires de présence, d'absence et de sa suppléance. De plus, des mesures sont prises pour garantir la circulation des informations (ex. des réunions hebdomadaires des membres de l'équipe, mise à jour du calendrier et jours de présence/absence dans la signature Outlook).