Annexe 2

AST Grand Lyon



**La possibilité de concilier vie professionnelle et vie personnelle**

* Prise en compte de la parentalité (au cours de la vie professionnelle)

La prise en compte de la parentalité poursuit trois objectifs : faire évoluer les représentations liées à la parentalité dans l’entreprise, créer un environnement favorable aux salariés parents, en particulier pour les femmes enceintes, et respecter le principe de non-discrimination dans l’évolution professionnelle des salariés parents.

Quelques projets expérimentés en entreprise :

* Chèque cadeaux, arbres de noël, coffret naissance,
* Jardin d’enfants, crèches d’entreprise,
* Portail intranet « SOS Nounou»,
* **Service pour la famille** (aide psycho, conférences, offres vacances, coaching parental),
* **Organisation d’une journée de la famille dans l’entreprise** (accueillir parents et enfants au sein de l’entreprise (Groupama, Renault, L’Oréal – pour un changement du regard sur la parentalité),
* **Mise en place d’entretiens** permettant de maintenir le lien entre salariés en congé parental et leur entreprise,
* **Aménagement de l’organisation du travail** pour les salariés ayant la garde alternée ou occasionnelle de leurs enfants,
* **Don de jours de repos,** à des collègues, pour qu’ils s’occupent d’enfant, de conjoint, ou de parent gravement malades, tout en continuant à bénéficier de leur rémunération (créer un environnement favorable aux salariés parents dans le cadre de la maladie d’un enfant),
* **Mise en place d’un Compte Epargne-Temps** (créer un environnement favorable aux salariés pour concilier vie professionnelle/vie privée en leur permettant différents types de congés et un passage à temps partiel),
* **Mise en place d’un délai de prévenance** en cas de départ en formation, délai intégré au cahier des charges du prestataire, pour faciliter l’organisation de la garde des enfants,
* Chez AREVA, **les salariés parents, et grands-parents, peuvent aligner un temps partiel sur les vacances scolaires** : le temps partiel annualisé (temps partiel à 90%, les 10% d’absences représentent environ 25 jours à répartir par périodes fixes de 5 jours sur les principales vacances scolaires),
* Quelques mesures d ans le guide de la parentalité de TF1 : **des autorisations d’absence pour les visites prénatales des futurs parents (mères et pères) ; une réduction de la durée de travail de 10 heures par semaine** du 6ème mois de grossesse à la fin du 5ème mois après l’accouchement,
* **Temps partiel sénior** : formule d’aménagement du temps de travail comprise entre 70% et 90% pour les salariés de 55 ans et plus ; formule qui permet aux séniors de cotiser pour leur retraite sur la base d’un temps plein tout en ayant plus de temps pour leurs activités personnelles – ex chez Aviva France),
* **Mise en œuvre d’une Charte de la parentalité** : l’idée est de créer un environnement de travail où les salariés parents peuvent mieux concilier leurs vies professionnelle et familiale. Les entreprises peuvent mettre en place des actions concrètes dans les domaines de l’organisation du travail, la sensibilisation des managers, les services aux salariés et le soutien financier.

Exemples d’actions inscrites dans une Charte de Parentalité :

* + Aménagement ponctuel des horaires en cas de problèmes familiaux,
  + Travail à temps partiel facilité sans impact négatif sur l’évolution professionnelle,
  + Règles simples de vie quotidienne (par exemple, éviter les réunions trop matinales ou trop tardives),
  + Aménagement des congés parentaux et de paternité, sans impact négatif sur l’évolution professionnelle,
  + Entretien pré et post congé de maternité et paternité,

Exemple à la Société Générale :

Un atelier parentalité a réuni 30 parents d’enfants et de jeunes adultes de 0 à 25 ans ainsi que des acteurs internes et externes de la parentalité, durant une demi-journée en mai 2015.

L’atelier s’est déroulé en 3 phases : brainstorming (émettre le plus d’idées possibles d’accompagnement de la parentalité dans l’entreprise), sélection (choisir l’action de l’entreprise la plus pertinente face à des situations proposées), action (définir concrètement les modalités de mise en œuvre de quelques actions proposées et identifier les leviers et les freins à leur mise en œuvre). Résultats obtenus :dans une ambiance conviviale et constructive, cet atelier a permis de mieux connaître les problématiques que les collaborateurs rencontrent en tant que salariés parents et d’identifier leurs attentes vis-à-vis de l’entreprise, en fonction de l’âge de leurs enfants. Les idées émises et les conclusions des échanges ont contribué à dessiner les contours du futur dispositif vers les salariés parents. Par ailleurs, ce moment convivial a permis aux parents participants d’échanger entre eux et de dialoguer avec des acteurs internes et externes de la parentalité.

**Diagnostic des dispositifs / projets… à l’AST Grand Lyon :**

* Absences autorisées, sur justificatif médical, pour la mère ou le père, afin prodiguer des soins à un enfant de moins de 12 ans (5 jours ouvrés par an),
* Rémunération de la femme enceinte maintenue à 90% pendant les 16 semaines (1 an de présence dans l’entreprise – sous déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale et le régime complémentaire de prévoyance),
* Tolérance d’1 heure d’absence pour accompagner son enfant de moins de 12 ans le jour de la rentrée scolaire,
* Aménagement de l’organisation du travail pour les salariés ayant la garde alternée ou occasionnelle de leurs enfants,
* Accord relatif au don de jours de repos (23 janvier 2015),
* Compte Epargne-Temps,
* Temps partiel choisi,
* Positionnement de certains jours de RTT Direction sur les périodes de vacances scolaires.
* Attention portée à la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle

Les partenaires sociaux recommandent, dans l’ANI du 19 juin 2013, d’assurer l’évolution des carrières à temps partiel dans les mêmes conditions que celles des salariés à temps plein ; de mettre en place des indicateurs de suivi sur l’accès des salariés à temps partiel à l’ensemble des postes de travail et des postes à responsabilité ; et de mener une réflexion sur l’usage des TIC (la formation aux TIC, leur bon usage, le temps de déconnexion).

L’ANACT rappelle également que « *si la conciliation des temps apparaît comme un sujet prioritaire, c’est parce que les salariés ressentent de plus en plus de difficultés à articuler leurs responsabilités professionnelles et personnelles. Il apparaît impossible de négliger la diversité des situations individuelles (devoirs familiaux, engagements citoyens, associatifs, aspirations aux loisirs...) ni les nouveaux enjeux liés à l’allongement de la vie. Outre le soutien de leurs enfants et jeunes adultes, de plus en plus d’actifs -généralement des femmes- ont également à prendre en charge leurs propres parents ou à assurer une présence auprès des petits-enfants*. »

Par ailleurs, pour répondre à cette volonté de faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie privée, il est devenu nécessaire de traiter **le droit à la déconnexion**, présent dans la loi Travail et qui fait désormais partie des thèmes abordés dans la négociation annuelle sur l’égalité professionnelle et la qualité de vie au travail. Cela revient, selon l’ANACT, à également traiter **le devoir de déconnexion**. L’objectif est double : éviter une intrusion abusive de la sphère professionnelle dans la sphère privée (et donc son impact négatif sur les relations familiales, amicales…), mais également, éviter un déficit d’attention, qui nuit au travail, car le salarié qui répond systématiquement aux injonctions de ses appareils, voit sa réflexion et son activité morcelées.

Quelques projets expérimentés en entreprise :

* L’entreprise Mavilex accorde à tous ses collaborateurs une « **flexibilité horaire en cas d’imprévu** ». Cette tolérance au retard leur permet de faire face à une urgence sans crainte de rappel à l’ordre et sans avoir à se justifier. L’objectif est de limiter les arrêts de courte durée qui désorganisent le travail, de limiter aussi le stress au travail et le présentéisme qui est improductif,
* Dans l’entreprise nantaise RMA, les salariés bénéficient de **plages d’horaire d’arrivée le matin et de RTT fractionnables** par quarts d’heure pour faire face aux imprévus et s’absenter sans se justifier,
* Chez AREVA, **les salariés parents, et grands-parents, peuvent aligner un temps partiel sur les vacances scolaires** : le temps partiel annualisé (temps partiel à 90%, les 10% d’absences représentent environ 25 jours à répartir par périodes fixes de 5 jours sur les principales vacances scolaires),
* **Temps partiel sénior** : formule d’aménagement du temps de travail comprise entre 70% et 90% pour les salariés de 55 ans et plus ; formule qui permet aux séniors de cotiser pour leur retraite sur la base d’un temps plein tout en ayant plus de temps pour leurs activités personnelles – ex chez Aviva France) Mesures en faveur des séniors dans le cadre des accords intergénérationnels, de branche, ou d’entreprise (aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite pour les salariés âgés de 55 ans et plus…),
* **Don de jours de repos** à des collègues pour qu’ils s’occupent d’enfant, de conjoint, ou de parent gravement malades, tout en continuant à bénéficier de leur rémunération (créer un environnement favorable aux salariés enfant/parent/conjoint dans le cadre de la maladie d’un proche),
* Est acté dans l’accord QVT de Thalès la **volonté d’éviter les réunions avant 8h30 et après 18 heures**. Cette mesure répond également à la prise en compte de la parentalité et à l’attention portée aux temps sociaux,
* **Mise en place d’un Compte Epargne-Temps** (créer un environnement favorable aux salariés pour concilier vie professionnelle/vie privée en leur permettant différents types de congés et un passage à temps partiel),
* **Le mécénat de compétences** : impliquer directement des collaborateurs volontaires désireux de s’investir individuellement ou collectivement dans des actions auprès d’associations ou de projets d’intérêt général, interventions réalisées sur le temps de travail. **Cette démarche répond également aux thèmes de la qualité des relations de travail et de la conciliation vie professionnelle- vie privée**.
* **Charte de bon usage des outils de communication** et un accord garantissant **un droit à la déconnexion.** L’objectif : réguler l’usage des TIC dans l’entreprise et responsabiliser les salariés pour qu’ils préservent leur vie privée et leur santé (RPS liés à l’utilisation excessive des TIC).

Exemples :

* + **sur l’envoi des emails** : pas d’envoi d’emails à un salarié en repos, en suspension de contrat, pendant une période fermeture du centre d’activité, service….Formuler sur l’email que ce dernier n’impose pas une réponse immédiate. Tout simplement s’interroger sur la nécessité de l’envoi d’un email et sur ses destinataires (éviter les copies et « répondre à tous »),
  + **Sur la réception des emails** : pas de réponse à apporter pendant une période normale de fermeture de sa messagerie électronique. Si une demande est attendue, demander le délai ou avoir la possibilité d’exprimer ses difficultés à répondre dans le laps de temps court imparti.

**Diagnostic des dispositifs / projets… à l’AST Grand Lyon :**

* Temps partiel choisi,
* Accord relatif au don de jours de repos (23 janvier 2015),
* Mesures en faveur des séniors dans le cadre dans l’accord intergénérationnel des SSTI (26 septembre 2013 – aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite),
* Compte Epargne-Temps,
* flexibilité horaire en cas d’imprévu ». Cette tolérance au retard leur permet de faire face à une urgence sans crainte de rappel à l’ordre et sans avoir à se justifier,
* Informations Retraite sur l’Intranet Agora,
* Salariés en cumul emploi-retraite.
* Rythmes et horaires de travail

L’objectif est d’ouvrir des possibilités d’aménagement des horaires, même pour une période limitée, horaires compatibles avec les missions, et cela pour permettre notamment une meilleure articulation entre vie personnelle et vie professionnelle.

Il peut s’agir de possibilités d’aménagements individuels du temps de travail, comme avec le télétravail, ou d’horaires flexibles ou de temps partiel.

Quelques projets expérimentés en entreprise :

* Exemple chez Carrefour : les horaires des équipes de caisse ne sont plus imposés par le chef de caisse. Des îlots d’une vingtaine de personnes dont les profils sont complémentaires (étudiants, parents, seniors) organisent leurs plannings en tenant compte des souhaits exprimés par chacun.

**Diagnostic des dispositifs / projets… existants à l’AST Grand Lyon :**

* Temps partiel choisi
* Attention portée aux temps sociaux (transports, accès aux services)

Les temps sociaux : temps de travail, temps de l’éducation, temps familial, temps libre.

Quelques projets expérimentés en entreprise :

* Acter, dans l’accord QVT, la volonté **d’éviter les réunions avant 8h30/9h et après 17/18h**,
* Utilisation des technologies de communication afin de limiter les déplacements : téléconférence, visioconférence, utilisation assortie d’une charte de bon usage des outils de communication et d’un accord garantissant **un droit à la déconnexion**,
* **Service de santé** (club fitness, actions de prévention médicale),
* **Service de conseil social** (conseils pour situations de crise dans et hors de l’entreprise),
* **Plateformes d’information et d’orientation** sur la prise en charge de proches dépendants (jeunes enfants, parents âgés...),
* **Services de conciergerie** (blanchisserie, pressing, paniers de légumes, retouches…),
* **Crèches d’entreprise**,
* **Le travail à distance** :
  + Télétravail, Coworking : communautés de travail réunies au sein de « tiers-lieux », donc une possibilité, pour des salariés, de travailler « hors les murs », plus près de chez eux, dans des espaces équipés pour le travail, de manière à limiter les coûts de transports. ),
  + Télétravail pour faciliter l’équilibre vie professionnelle – vie privée et limiter les risques environnementaux et routiers **mais** une limitation du télétravail est nécessaire (par exemple 3 jours par semaine) pour maintenir le lien social.

**Diagnostic des dispositifs / projets… existants à l’AST Grand Lyon :**

* Permanence d’une assistante sociale pour les salariés d’AST,
* Webinaire