



## ATELIER EN CO-CONSTRUCTION CONGRES DE RENNES-29 novembre 2018

### Concilier vie personnelle et vie professionnelle

Les participants sont les acteurs de l'atelier et, par groupes, échangent sur leurs expériences, font part de leurs idées non encore mises en œuvre.

Ils réfléchissent également aux aspects qui ont pu constituer des freins ou être facilitateurs dans la concrétisation de leurs projets.

**Trois leviers d'action** ont été prédéterminés par l'animateur :

- les actions liées à l'aménagement des temps de travail qui doivent aussi tenir compte des particularités d'un secteur fonctionnant pour la très grande majorité des professionnels 24h/24, 7 jours /7, tous les jours de l'année,
- les actions constituant une offre de « services » développée au profit des personnels,
- les besoins identifiés et demandes formulées par les salariés eux-mêmes.

**Des points de vigilance transversaux** aux différents leviers d'action ont été identifiés :

- l'équité entre les professionnels, certaines mesures étant inconciliables avec les nécessités du poste de travail, il faut trouver des mesures adaptées pour tous les personnels, sans créer de sentiment de « frustration » (Par exemple entre aménagements du travail possibles pour les fonctions administratives mais non pour les fonctions soignantes ou éducatives),
- certaines mesures nécessitent d'appréhender les questionnements juridiques que leur mise en œuvre induit.

### Les actions liées à l'aménagement des temps de travail

#### 1. Accompagner les transitions des cycles de vie professionnelle

- Mise en place d'une journée de reprise de poste après un congé maternité, un arrêt lié à l'état de santé de plus de 3 mois, en organisant un travail en doublon avec un collègue de travail,
- Mise en place d'un entretien de reprise de poste après un congé maternité, en abordant notamment les aspects d'aménagement temporaire des horaires,
- Accompagner les demandes de préretraite.

#### 2. Organiser le travail - Aménager les plannings *(Perceute les aspects juridiques : respect des règles d'ordre public en matière de durée du travail et utilisation des souplesses ouvertes par la voie de la négociation. Le souci de l'équité est prégnant dans ce domaine, le maintien de la cohésion de l'équipe de travail est essentiel. La gestion de l'adaptabilité des plannings peut être chronophage pour les personnels administratifs)*

- Aménager le planning pour permettre l'exercice d'une activité physique adaptée prescrite,
- Mise en place de roulements fixes,
- Aménagement des plannings de weekends et des mercredis (système tournant)
- Souplesse sur les demandes d'échanges de planning (soir/matin) ou de disponibilité (aidants familiaux, enfants, ....)
- Mise en place d'un poste « répit » : poste tournant en fonction des besoins d'adaptation des plannings des salariés (aidants familiaux, enfants, ....)

*Certains aménagements envisagés sont à articuler avec des dispositions conventionnelles, voire même, pour certaines structures, entraîner conventionnellement le versement de primes (prime d'internat de 5% et prime pour contraintes conventionnelles particulières de 5% dans le champ du handicap enfants ou adultes).*

*A noter que, sous réserve du respect des règles d'ordre public, il est désormais possible de déroger à des dispositions conventionnelles en négociant des accords d'entreprise ou d'établissement (Ordonnances Macron et loi « Travail) => plus grande marge de manœuvre locale.*

**3. Mettre en place le télétravail** (ponctuel ou pas) (*pose la question des modalités de mise en place : accord collectif ou charte et des mentions à y faire figurer : règles juridiques à respecter. Le télétravail ne peut être mis en place pour toutes les catégories professionnelles et nécessite de réfléchir aux souplesses possibles pour les autres catégories professionnelles).*

**4. Faciliter l'articulation temps professionnel et personnel en lien avec des horaires « atypiques »**

- Permettre au salarié de conserver le véhicule de service pendant les coupures,
- Vigilance en matière d'organisation des temps de réunion.

**5. Valoriser les compétences des professionnels en envisageant des adaptations d'horaires**

- Mettre en place des dispositifs permettant aux seniors de transmettre leur expérience en interne et/ou en externe (mécénat de compétences)
- Permettre aux compétences « cachées » de s'exprimer (salarié musicien qui contribue à l'animation, jour de solidarité consacré à des activités ne relevant pas du poste de travail habituel,...).

## **Les actions visant à proposer des « prestations de services »**

**1. Agir sur le bien être des salariés**

- Programme « mieux-être » au travail,
- Méditation : application « Petit Bambou » prise en charge par l'établissement,
- Sophrologie,
- Massage,
- Consultation d'ostéopathie gratuite,
- Sport (accès à une salle de sport, participation aux coûts d'inscription pour les salariés et leur famille à une manifestation sportive (Run in Lyon : semi-marathon, ...)
- Rigologie, ...

**2. Faciliter le confort de la vie personnelle**

- Crèche (*la crèche d'entreprise suppose une structure importante, obtenir des places en crèches réservées aux salariés de son établissement suppose une taille critique pour peser dans la « négociation », notamment quand les besoins existent sur des horaires atypiques (6 heures le matin - 22 heures le soir). Pose la question du financement, mais aussi de la localisation géographique de l'établissement avec moins d'opportunité en milieu rural.*),
- Garde à domicile en cas d'horaires atypiques,
- Conciergerie,
- AMAP fruits et légumes, Ateliers cuisine (information par affichage dans les salles de repos),
- Bornes de recharge électrique.

### **3. Prévenir et accompagner la gestion des difficultés de la vie**

- Mettre en place un accompagnement au « budget » par le service social de la structure,
- Jours de congés pour les démarches administratives à effectuer (personnes en situation de handicap, ...),
- Faciliter l'accès à un psychologue permettant aux salariés de bénéficier d'un appui en cas de difficultés personnelles (convention avec un psychologue extérieur à la structure rémunéré par l'établissement, accès à un numéro « Pro consult », psychologue rattaché au CHSCT mais consultant hors structure).

### **4. Développer la mobilité**

- Mettre en place le covoiturage,
- Prêt de véhicule en cas de déménagement, en cas de besoin de véhicule adapté

### **5. Bénéficier des ressources offertes par établissement**

- Faire bénéficier gratuitement les salariés des ordinateurs amortis (par tirage au sort),
- Prêt de matériel aux salariés,
- Permettre l'accès au matériel d'activités sportives et aux salles de loisirs pendant les temps de pause et après le travail,
- Possibilité d'utiliser l'espace Snoezelen,
- Prioriser l'accès des salariés et de l'entourage familial en matière d'accès aux services de l'établissement,
- Favoriser l'accueil des enfants des personnels en stage (y compris le stage de 3eme).

## **Les besoins identifiés et les demandes formulées par les salariés**

De nombreuses mesures ci-dessus ont été également évoquées par les salariés. D'autres demandes ont été recensées renvoyant à diverses préoccupations :

- Prévention des risques professionnels sur la vie personnelle (déconnexion, éviter les « empiètements » du professionnel sur le personnel) ; la « déconnexion » est à entendre aussi au plan psychique si l'on prend en compte l'impact émotionnel que peuvent générer les situations professionnelles d'aide, de soin, d'accompagnement, etc.
- Besoin de reconnaissance (valorisation, repérage et reconnaissance des compétences particulières,...)
- Besoin de temps de partage entre professionnels (fêtes, temps de convivialité, ....)
- Demandes de « personnalisation » et de « souplesse » dans les horaires
- Demandes en direction de mesures liées à la santé (prévention tabac, prévention conduites addictives, prévention routière, ...) à la culture (spectacles, ...),
- Pouvoir accéder à internet pour des besoins de vie personnelle sur les temps de pause.