

Articulation entre la vie professionnelle et l'exercice de la responsabilité parentale

Objectif de progression	Actions	Indicateurs chiffrés
Rendre plus compatibles les modalités d'organisation du temps de travail avec l'exercice de la parentalité	Intégrer l'objectif d'articulation des temps dans les accords sur le temps de travail	Prise en compte de l'objectif d'articulation des temps dans les accords sur le temps de travail
	Réaménager le temps de travail, notamment pour les horaires atypiques: limitation des horaires atypiques, défragmentation des horaires coupés, révision des horaires postés, délai de prévenance suffisamment long quand modulation du temps de travail ou modification de planning	% de salarié-es F/H en horaires atypiques Indicateur d'amplitude de la journée de travail Indicateur de délai de prévenance
	Donner des marges de manœuvre aux salarié-es pour s'organiser : souplesse dans les horaires d'entrée et sortie, semaines comprimées, espace d'échanges de postes, possibilités de récupération, possibilités de changement de types d'horaires tous les 3/6/12 mois Rendre plus équitable les modalités d'arbitrage de l'affectation des horaires atypiques, postés, de nuit et des congés et RTT : tour de rôle, critères basés sur la prise en compte de la charge familiale et pas seulement sur l'ancienneté	% de salarié-es satisfaits de leurs horaires, par sexe Evolution du % d'absentéisme, par sexe
	Mise en place du « share time », travail en binôme partagé à temps partiel	% de salarié-es dans l'entreprise en poste partagé

	Développer le télétravail » : encadrement du dispositif de télétravail régulier ou occasionnel pour éviter les risques de désocialisation ou d'inflation du temps de travail, incitation à une négociation d'accord télétravail avec les partenaires sociaux, extension des modalités d'assurance des salarié-es à leur domicile, l'employeur étant responsable des conditions de travail de ses salariés, développement des bureaux de voisinage et télé centres, formation et sensibilisation des salariés et managers au télétravail	% de salarié-es en télétravail
Assurer l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle pour tous les salariés	Diligenter une enquête auprès des salarié-es pour connaitre précisément leurs besoins	Nombre de salarié-es ayant répondu à l'enquête
	Mettre en place des services facilitateurs : accueil des enfants, conciergerie, transports	Budget alloué aux services facilitateurs Nombre d'enfants accueillis
	Prévoir un soutien financier pour les parents de jeunes enfants : utilisation du CESU préfinancé, prise en charge des frais de garde supplémentaires en cas de déplacements hors temps de travail normal	Nombre de recours au CESU préfinancé Montant des frais de garde supplémentaires en cas de déplacements hors temps de travail normal
	Etudier les services de proximité avec les collectivités locales et les associations et mettre en place des partenariats	Nombre de partenariats mis en place avec les collectivités locales et les associations

	<p>Améliorer les congés familiaux : durée, rémunération, prises en charge, cotisations retraite...</p>	<p>Durée moyenne des congés familiaux</p> <p>Moyenne de la rémunération durant un congé familial</p> <p>Taux de cotisation retraite pendant le congé familial</p>
	<p>Améliorer les conditions de retour dans l'entreprise après congés familiaux : entretien d'orientation professionnelle, information sur les droits liés à la parentalité, notamment en direction des pères</p>	<p>Nombre d'entretiens d'orientation professionnelle réalisés</p> <p>Nombre d'actions d'information sur les droits liés à la parentalité</p>
	<p>Mettre en place un horaire de début de poste décalé d'une heure, pour les parents souhaitant accompagner leurs enfants le jour de la rentrée scolaire.</p> <p>Mettre en place une fin d'horaire anticipée</p>	<p>Nombre d'horaires de début de poste décalés</p> <p>Nombre de fins d'horaires anticipés</p> <p>Proportion de satisfaction de demandes d'horaires de début de poste décalés / de fins d'horaire anticipées (objectif : 100%)</p>
<p>Améliorer l'harmonisation des temps de vie</p>	<p>Mise en place d'une charte des temps afin d'éviter, notamment, les réunions tardives</p> <p>Développer des modes de réunion évitant les déplacements : visioconférence, téléconférence....</p>	<p>Proportion de réunions tardives par rapport aux réunions durant le reste de la journée</p> <p>Délai moyen de planification des réunions</p> <p>Nombre de réunions en visioconférence, en téléconférence...</p>

	Développement du recours au temps partiel annualisé (temps plein moins toutes les vacances scolaires) et du recours au télétravail	Nombre de salarié-es ayant recours au temps partiel annualisé Nombre de salarié-es ayant recours au télétravail
	Prise en charge de cotisations de retraite des salarié-es, qui ont un enfant à charge de moins de 15 ans, par l'employeur, lorsque ces salariés travaillent à temps partiel à hauteur d'au moins 4/5 ^e d'un temps plein	Pourcentage des effectifs à temps partiel ayant bénéficié de la prise en charge des cotisations retraite
	Elaborer une charte des temps (limiter les réunions le soir ou tôt le matin, planifier les réunions à l'avance, encadrer les horaires de réunion, privilégier des plages fixes, prendre en compte le temps de présence des salariés à temps partiel	Nombre de réunions se tenant en dehors de la charte des temps par rapport au nombre total des réunions Délai moyen de planification des réunions
Promouvoir le partage des responsabilités familiales	Améliorer les droits liés à la prise de congés familiaux dès lors que leur utilisation est partagée entre le père et la mère	Nombre de recours aux dispositifs, par sexe
	Verser un complément de salaire, à la charge de l'employeur, pour le congé de paternité, de maternité, d'adoption	Nombre de personnes concernées, coût, par sexe
	Elaborer un « guide de la parentalité » mis à disposition de tous les salarié-es, rappelant les dispositifs mis en place par l'entreprise ou la branche	Nombre d'exemplaires diffusés

	Création d'un capital temps parentalité : « x » jours rémunérés jusqu'à ce que l'enfant ait « x » ans	Part des bénéficiaires parmi les salarié-es concernés Nombre de jours accordés, par sexe
Améliorer les conditions de retour des salariés dans l'entreprise à l'issue de congés familiaux	Permettre aux salariés absents pour congés familiaux, qui le souhaitent, de maintenir le lien avec l'entreprise en lui fournissant toutes les informations dont sont destinataires les autres salarié-es (accès intranet, accès mail)	Nombre de salarié-es ayant demandé le maintien du lien par rapport au nombre de salariés absents pour congés familiaux
	Réalisation d'un bilan de compétences après une absence de « X » mois sur le budget formation	Quantification des bilans réalisés, par sexe
	Réalisation d'entretien de reprise d'activité suite à un congé familial	Nombre de salarié-es ayant bénéficié de l'entretien de reprise d'activité
Sensibiliser tous les managers aux dispositifs permettant une meilleure articulation entre la vie professionnelle et l'exercice de responsabilités familiales	Former tous les managers Mettre en place un guide d'entretien spécifique destiné aux managers Lors de l'entretien annuel, prendre en compte la charge de travail et les difficultés d'articulation entre l'activité professionnelle et la vie familiale	Nombre de managers formés Nombre d'entretiens ayant abordé ce sujet Existence d'un guide spécifique

<p>Mettre à disposition des salarié-es des services d'aide à la personne afin de mieux concilier responsabilités professionnelles et exercice de responsabilités familiales</p>	<p>Mettre en place des services de proximité, actions conjointes avec les comités d'établissements, partenariats avec les collectivités locales :</p> <p>Aide financière à la garde d'enfant (par un préfinancement de titres emploi service)</p> <p>Amélioration des prestations sociales de gardes d'enfants</p> <p>Conciergeries d'entreprise ou interentreprises</p> <p>Développement d'un réseau pour la garde partagée d'enfants,</p> <p>Rapprochement entre le lieu de travail et le domicile du salarié par le recours accru au 1% logement</p>	<p>Existence d'une disposition de la convention collective sur ce point</p> <p>Nombre de services proposés</p> <p>Nombre de bénéficiaires et coût, par sexe et, le cas échéant, par types de services</p> <p>Nombre d'hommes et de femmes ayant recours à ces services</p>
<p>Accompagner les salarié-es victimes de violences conjugales</p>	<p>Elaborer un protocole de prévention et de lutte contre les violences conjugales, en lien avec les pouvoirs publics</p>	<p>Nombre de partenaires liés par le protocole</p>
	<p>Relayer auprès des salarié-es les campagnes nationales de prévention et de lutte contre les violences conjugales</p>	<p>Nombre d'actions menées</p> <p>Nombre de salarié-es sensibilisés</p>
	<p>Sensibiliser et former les personnels des services RH, des services sociaux et médicaux de l'entreprise aux situations de violence conjugale</p>	<p>Nombre de formations réalisées</p>
	<p>Mettre en place un dispositif d'accueil spécifique pour accueillir, écouter et orienter les victimes de violences conjugales</p>	<p>Nombre de victimes accueillies, par sexe</p>

	Organiser des animations, des actions de sensibilisation sur le sujet : campagne d'affichage, rappels des numéros d'urgence, réunion d'information, distribution de plaquettes, diffusion de courts-métrages à visée préventive et pédagogique...	Nombre de campagnes d'affichage, de réunions d'information organisées, de plaquettes distribuées, de courts-métrages diffusés Nombre de personnes sensibilisées, par action et par sexe.
--	---	---