

Conditions de travail

Objectif de progression	Actions	Indicateurs chiffrés
Etudier l'impact de l'organisation du travail et des conditions de travail sur la situation respective des femmes et des hommes dans l'entreprise	Intégrer des indicateurs de conditions de travail dans le Rapport de Situation Comparée : turn-over, absentéisme, AT/MP, primes pénibilité.	Nombre d'indicateurs conditions de travail dans le RSC
	Développer le recours au télétravail	Nombre de salarié-es concernées et nombre de jours en télétravail
	Mettre en œuvre le travail à domicile pour les salariés dont le poste est compatible avec une telle organisation	Part de travail à domicile mis en œuvre parmi les salarié-es dont le poste est compatible et par sexe
Faciliter l'accès à tous les postes de travail aux salariés des deux sexes	Réduire la pénibilité physique des postes de travail et améliorer leur ergonomie, ce qui contribue à les rendre plus attractifs pour les femmes tout en améliorant les conditions de travail de l'ensemble des salariés, femmes et hommes	Nombre d'actions d'amélioration des conditions de travail et nombre de salarié-es concerné-es ;
	Etude des postes en vue d'améliorer leur ergonomie et de les aménager (aménagement des vestiaires, nombre de toilettes...)	Nombre d'études réalisées Nombre de postes aménagés

	Dans l'objectif de féminisation des emplois, adapter les conditions de travail d'un certain nombre de postes à prédominance masculine (réglage des hauteurs des tables et sièges, prise en compte des différences de morphologie, adaptation des moyens de préhension à la taille de la main, défragmentation des horaires coupés,...) et sensibiliser aux stéréotypes	% de femmes intégrées dans des métiers à prédominance féminine dans l'année
	Dans l'objectif de masculinisation des emplois, adapter les conditions de travail d'un certain nombre de postes à prédominance féminine (réglage des hauteurs des tables et sièges, prise en compte des différences de morphologie, adaptation des moyens de préhension à la taille de la main, défragmentation des horaires coupés,...) et sensibiliser aux stéréotypes	% d'hommes intégrés dans des métiers à prédominance féminine dans l'année
	Utiliser le contrat égalité mixité pour financer jusqu'à 50% de l'aménagement du poste de travail	Nombre de contrats égalité mixité mis en œuvre dans l'année
Amélioration des conditions de retour à l'emploi après un congé parental d'éducation	Création du « temps partiel choisi », possibilité offerte jusqu'aux 6 ans de l'enfant : il s'effectue dans les mêmes conditions que le temps partiel parental	Proportion de salariés bénéficiant effectivement de ce système par rapport à ceux pouvant en bénéficier

Favoriser un recours équilibré au temps partiel entre les femmes et les hommes	Développer des aménagements horaires individuels et notamment l'accès au temps partiel	Nombre d'aménagements d'horaires, par sexe
	Rappeler aux managers la priorité légale de passage à temps plein pour les salarié(e)s à temps partiel et inversement.	Nombre de managers informés de l'obligation légale de passage à temps plein pour les salarié(e)s à temps partiel et inversement.
	Formaliser une réponse par écrit à toute demande de passage à temps plein ou à temps partiel	Proportion de réponses par écrit aux demandes de passage à temps plein ou à temps partiel (objectif : 100%)
	Etudier 100% des demandes de modifications de l'organisation du temps de travail, notamment le travail à temps partiel choisi	% de demandes de modifications de l'organisation du temps de travail étudiées % de demandes de modifications de l'organisation du temps de travail satisfaites
Favoriser l'aménagement du temps de travail	Conclure des conventions de forfait annuel en jours avec certains cadres sur la base d'un nombre de jours inférieur au plafond légal ou conventionnel (articulation des temps de vie)	Nombre de conventions de forfait jour à temps réduit conclues, par sexe
	Mettre en œuvre le travail à domicile pour les salarié-es dont le poste est compatible avec une telle organisation	Part de travail à domicile mis en œuvre parmi les salariés dont le poste est compatible et par sexe
Accompagner la mobilité géographique des salariés	Elaborer une charte sur la mobilité des salarié-es prenant en compte le calendrier des vacances scolaires pour les dates de mutation	Réalisation de la charte et communication à « x » exemplaires dans un délai de « x » mois
	Mettre en place une cellule « mobilité professionnelle »	Résultats de la cellule professionnelle

	<p>pour aider les candidats à la mobilité en matière de logement, recherche d'écoles, de moyens de garde d'enfants, d'emploi pour le conjoint</p> <p>Prendre en charge une partie des frais de déménagement</p>	<p>Montant des frais engagés</p>
--	---	----------------------------------