

Temps de travail et temps de vie personnelle

Favoriser la conciliation

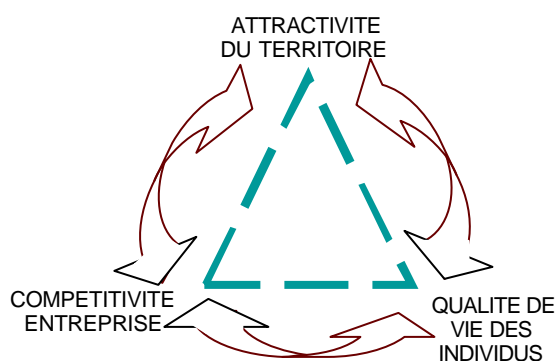
Des entreprises plus performantes ?
Une meilleure qualité de vie pour les salariés ?
Des territoires plus attractifs ?

Un constat :

- Des emplois et une organisation du travail plus flexibles,
- Des lieux de travail et de résidence plus éloignés,
- 80 % des femmes entre 25 et 54 ans travaillent,
- 61% des salariés déclarent avoir du mal à concilier vie privée et vie professionnelle (étude CFE-CGC de juin 2002).
- 67% des jeunes cadres souhaitent avoir un bon équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle (sondage TNS Sofres pour l'ESCP-EAP - décembre 2003).
- Le coût du stress évalué à 20 milliards d'euros par an dans l'Union Européenne, et cause de 30% des arrêts de travail en Europe (BIT).

La conciliation des temps devient un enjeu majeur pour tous et un levier de performance des entreprises et des territoires

Une approche dans laquelle chacun est gagnant





Des actions favorables à tous :

- Crèches inter-entreprises,
- Modes de gardes atypiques ou à horaires décalés,
- Services aux salariés pendant la pause de midi : portage de repas, cours de gym, marché de producteurs, cours de langues, pressing,
- Plans de déplacements inter-entreprises.

... autant de moyens qui contribuent à améliorer la conciliation entre la vie au travail et la vie personnelle des collaborateurs

Des avantages pour tous

👤 Pour les entreprises :

Dans un contexte de recrutement en pleine évolution, la prise en compte de la dimension « conciliation des temps » devient un levier de GRH et un outil de management adapté aux contextes familiaux de chacun :

- favorise l'attractivité de l'entreprise,
- permet de réduire le turn-over en fidélisant la main d'œuvre et de prévenir l'absentéisme,
- améliore l'image de marque de l'entreprise par une meilleure prise en compte de l'égalité homme / femme et par une approche du développement durable,
- accroît la compétitivité de l'entreprise et la satisfaction de la clientèle
... Car l'amélioration de la qualité de la vie et la reconnaissance de l'individu renforcent l'engagement du personnel.
- Permet de mutualiser des moyens, des locaux et des services avec d'autres entreprises, la collectivité et l'ensemble des acteurs du territoire.



Pour les salariés qui aspirent à :

- une meilleure gestion de l'articulation de leurs temps de vies (personnels et professionnels),
- moins de stress et de fatigue,
- une reconnaissance de leurs difficultés personnelles,
- un gain financier,
- une mobilisation autour d'une démarche citoyenne et de développement durable,



Pour le territoire, qui :

- dispose de zones d'activités bien équipées, facteur d'attractivité,
- agit pour une meilleure prise en compte de l'environnement et du développement durable,
- favorise la mutualisation de services sur le territoire

... avec la mise en place d'une concertation et d'un véritable dialogue social territorial qui regroupe élus, services, entreprises, salariés, syndicats...



Quelques exemples de mesures concrètes déjà engagées :



A Rennes, deux nouveaux modes de garde, initiés par la Ville, complètent l'accueil des enfants en crèches familiales, parentales ou collectives :

- Pour apporter une solution aux problème de gardes des nombreux salariés de la technopole Atalante Beaulieu, **la crèche inter-entreprises** et intercommunale Calais a ouvert ses portes en avril 2004 et permet d'accueillir des enfants entre 6h30 et 21 h 30.

- Parendom, **un service de garde d'enfants** de 0 à 13 ans assuré par des professionnels au domicile de la famille, tôt le matin, tard le soir et même la nuit ;

contact : dtouchard@ville-rennes.fr

Initiée dans la cadre d'un programme Européen Equal, **une crèche inter-entreprises** vient de voir le jour **à Lyon** avec un partenariat privé - public innovant : 55 berceaux, dont 5 places pour les habitants du quartier, ouverte entre 7h 30 et 19 h 30 pour les enfants de 0 à 3 ans. Les entreprises les plus importantes ont une trentaine de places, les Pme/Tpe mutualisent ensemble à moindre cout, 20 places. Les partenaires du projet sont Agefos-Pme, l'Espace des temps du Grand Lyon, la CAF, la ville de Lyon et l'association des entreprises de Gerland. En septembre 2006, ouverture d'une structure similaire sur le Parc technologique de St Priest dans le Rhône.

Des services aux salariés ont été également sur la zone industrielle de Gerland, comme sur 3 autres territoires de Rhône Alpes : livraison de plateaux repas sur le lieu de travail, cours de gymnastique, de roller, un marché de midi, service de pressing, cours de langues. La logique est celle du regroupement de salariés afin de bénéficier des services de proximité y compris pour les Pme et Tpe ne disposant pas de Comité d'entreprises. contact : lverchere-tortel@grandlyon.org



Dans le Gard, 2 crèches inter-entreprises de 40 berceaux sur des zones commerciales sont en cours de réalisation. Compte tenu du contexte local (horaires atypiques, féminisation du personnel), elles seront ouvertes entre 5 h 30 et 23 h 30. L'amplitude d'horaire d'accueil des enfants étant de 10 h maximum. Le projet est co-piloté par la CFDT et la CGPME.

contact : ud-cfdt-du-gard@wanadoo.fr

A Poitiers, un dispositif d'accueil porté par l'association Temps-DEM, est capable de répondre **aux besoins de garde des familles à horaires atypiques** grâce à un large partenariat (CCAS de Poitiers, CAF, Droits des Femmes, Agence des Temps de la communauté d'agglomération de Poitiers, DDTEFP, Conseil Général et huit communes environnantes). Un double objectif pour cette expérimentation :

- optimiser les services de garde d'enfants de la Communauté d'Agglomération de Poitiers en mutualisant les moyens (personnels de l'association Temps-DEM, des crèches, des Maisons de Quartiers, des services des Affaires Scolaires),
- améliorer ainsi les réponses données aux familles travaillant sur des horaires atypiques.

Dans un souci de qualité, des professionnels de la petite enfance interviennent au domicile des familles sur des horaires décalés pour faire le relais avec le mode de garde habituel.

contact : recherche&developpement@agglo-poitiers.fr

On retrouve dans un certain nombre d'expérimentations le volet mobilité et déplacement des salariés avec la mise en place **de Plan de déplacements inter-entreprises** : à Meylan (38), sur deux zones industrielles de l'agglomération lyonnaise, à Poitiers avec la mise en place d'une centrale de mobilité et à Belfort avec l'élaboration du PDE de PSA.

Contact : lverchere-tortel@grandlyon.org

Le réseau Tempo Territorial - réseau national des acteurs des démarches temporelles - a pour objectif de capitaliser des expériences, d'organiser des échanges et de lancer des débats thématiques au sein de son groupe de travail « temps et entreprises ». Rejoignez le !

Contactez nous : par mail tempoterritorial@yahoo.fr ou par tel. +33.4.26.99.39.91