

Conditions de travail

(ces exemples visent à accompagner les partenaires sociaux dans leur négociation, ils ne sont pas exhaustifs des bonnes pratiques en entreprise)

Objectif de progression	Actions	Indicateurs chiffrés
<p style="text-align: center;">Etudier les modalités d'organisation du travail et les conditions de travail pour mesurer leur impact sur la situation respective des femmes et des hommes dans l'entreprise</p>	<p>Instaurer une planification des horaires, réunions, déplacements, formations et prévoir un délai de prévenance suffisant en cas de modification du planning</p>	<p>Nombre de plannings réalisés</p>
	<p>Tenir compte des horaires habituels, des horaires individualisés pour les réunions</p>	<p>Horaires des réunions</p>
	<p>Développer l'utilisation des nouvelles technologies pour éviter les déplacements (téléconférence)</p>	<p>Nombre de téléconférences Nombre de formations e-learning et nombre de stagiaires</p>
	<p>Sensibiliser les managers à la mise en place de bonnes pratiques</p>	<p>Nombre d'actions de sensibilisation des managers à la mise en place de bonnes pratiques</p>
	<p>Adapter la charge de travail au temps de travail, notamment pour la fixation des objectifs</p>	<p>Nombre de dossiers à traiter pour un salarié à temps partiel par rapport au nombre de dossiers à traiter pour un salarié à temps plein</p>

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 salariés concernés ;
	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
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. Formaliser une réponse par écrit à toute demande de passage à temps plein ou à temps partiel	Nombre de managers informés de l'obligation légale de passage à temps plein pour les salarié(e)s à temps partiel et inversement. 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

Adapter les conditions de travail des femmes enceintes	Réviser les objectifs professionnels lors des passages à temps partiel afin qu'ils soient adaptés au temps de travail	Comparaison du pourcentage d'augmentation salariale des femmes à temps plein et du pourcentage d'augmentation salariale des femmes à temps partiel
	Alléger la charge de travail des femmes enceintes	Nombre d'aménagements réalisés
	Décaler les horaires d'arrivée et de départ pour éviter les périodes de pointe des transports en commun	Nombre de salariées concernées
	Prendre en compte les impératifs liés à l'état de grossesse dans la planification des horaires (examens médicaux) et dans l'organisation du travail (sécurité, station debout, port de charge).	Nombre d'aménagements dans la planification des horaires Nombre d'aménagements dans l'organisation du travail
	Développer le recours au télétravail	Nombre de salariées concernées et nombre de jours en télétravail
	Instaurer des temps de pause pour les femmes enceintes, à compter de la déclaration de grossesse effectuée auprès de la sécurité sociale	Pourcentage des bénéficiaires des temps de pause instaurés parmi les salariées concernées Durée de ces temps de pause
	Bénéficier, à compter du 6 ^{ème} mois de grossesse, d'un crédit d'heures rémunérées afin de permettre à la salariée d'aménager ses horaires de travail	Pourcentage des bénéficiaires des crédits d'heure instaurés parmi les salariées concernées Nombre d'heures concernées
	Créer des places de parking balisées « futures mamans » proches de l'entrée de l'entreprise.	Nombre de places de parking « futures mamans » créées.

	Référencer des tenues de travail spécifique pour femme enceinte	Nombre de tenues de travail spécifiques référencées
	Actualiser la formation PRAP (« Prévention des risques liés aux activités physiques ») par rapport aux spécificités de l'état de grossesse	Nombre de formations PRAP actualisées Nombre de salariés ayant suivi une formation PRAP actualisée
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 salariés 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 salariés 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 » 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	Résultats de la cellule professionnelle
	Prendre en charge une partie des frais de déménagement	Montant des frais engagés