

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

(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
Favoriser l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle pour tous les salariés	Diligenter une enquête auprès des salariés pour connaître précisément leurs besoins	Nombre de salariés 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
	Améliorer les congés familiaux : durée, rémunération, prises en charge, cotisations retraite...	Durée moyenne des congés familiaux Moyenne de la rémunération durant un congé familial Taux de cotisation retraite pendant le congé familial
	Améliorer les conditions de retour dans l'entreprise après congés familiaux : entretien d'orientation	Nombre d'entretiens d'orientation professionnelle réalisés

	professionnelle, information sur les droits liés à la parentalité, notamment en direction des pères	Nombre d'actions d'information sur les droits liés à la parentalité
	Examiner les modalités d'organisation du temps de travail pour les rendre plus compatibles avec l'exercice de la parentalité	
	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. Mettre en place une fin d'horaire anticipée	Nombre d'horaires de début de poste décalés Nombre de fins d'horaires anticipés Proportion de satisfaction de demandes d'horaires de début de poste décalés / de fins d'horaire anticipées (objectif : 100%)
Améliorer l'harmonisation des temps de vie	Mise en place d'une charte des temps afin d'éviter, notamment, les réunions tardives Développer des modes de réunion évitant les déplacements : visioconférence, téléconférence....	Proportion de réunions tardives par rapport aux réunions durant le reste de la journée Délai moyen de planification des réunions. Nombre de réunions en visioconférence, en téléconférence...
	Développement du recours au temps partiel annualisé (temps plein moins toutes les vacances scolaires) et du recours au télétravail	Nombre de salariés ayant recours au temps partiel annualisé Nombre de salariés ayant recours au télétravail
	Prise en charge de cotisations de retraite des salariés, 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
	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 salariés, 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 salariés 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 salariés (accès intranet, accès mail)	Nombre de salariés 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
	Réalisation d'entretien de reprise d'activité suite à un congé familial	Nombre de salariés 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	Nombre de managers formés
	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 d'entretiens ayant abordé ce sujet
Mettre à disposition des salariés des services d'aide à la personne afin de mieux concilier responsabilités professionnelles et exercice de responsabilités familiales	Mettre en place des services de proximité, actions conjointes avec les comités d'établissements, partenariats avec les collectivités locales :	Nombre de services proposés
	Aide financière à la garde d'enfant (par un préfinancement de titres emploi service) Amélioration des prestations sociales de gardes d'enfants Conciergeries d'entreprise ou interentreprises Développement d'un réseau pour la garde partagée d'enfants, Rapprochement entre le lieu de travail et le domicile du salarié par le recours accru au 1% logement	Nombre de bénéficiaires et coût, par sexe et, le cas échéant, par types de services Nombre d'hommes et de femmes ayant recours à ces services
Accompagner les salariés victimes de violences conjugales	Elaborer un protocole de prévention et de lutte contre les violences conjugales, en lien avec les pouvoirs publics	Nombre de partenaires liés par le protocole

	Relayer auprès des salariés les campagnes nationales de prévention et de lutte contre les violences conjugales	Nombre d'actions menées Nombre de salariés sensibilisés
	Sensibiliser et former les personnels des services RH, des services sociaux et médicaux de l'entreprise aux situations de violence conjugale	Nombre de formations réalisées
	Mettre en place un dispositif d'accueil spécifique pour accueillir, écouter et orienter les victimes de violences conjugales	Nombre de victimes accueillies
	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.