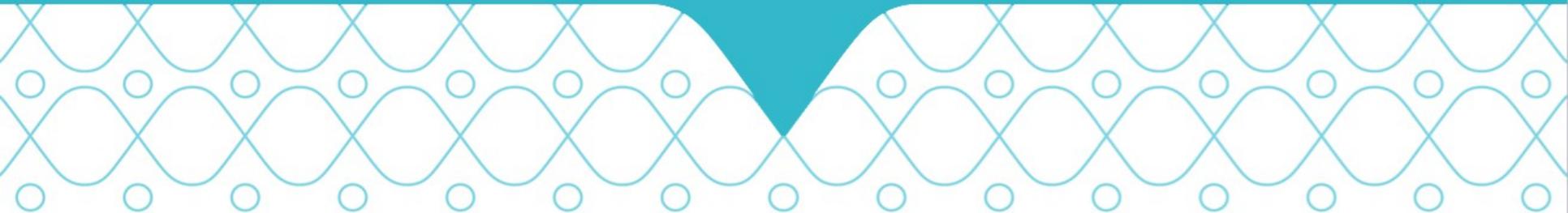


19 octobre 2017  
Conférence Egalité professionnelle

**Télétravail, tiers-lieux, temps de travail : mais comment on s'organise ?**



# Les premiers enjeux énoncés

(Action Collective Aract)

## **Pour les salariés :**

**Permettre une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie sociale et familiale**

**Permettre une meilleure concentration**

**Réduire les temps de trajet, la fatigue**

**Réduire les coûts liés au trajet domicile – travail et donc gagner du pouvoir d'achat**

## **Pour les entreprises :**

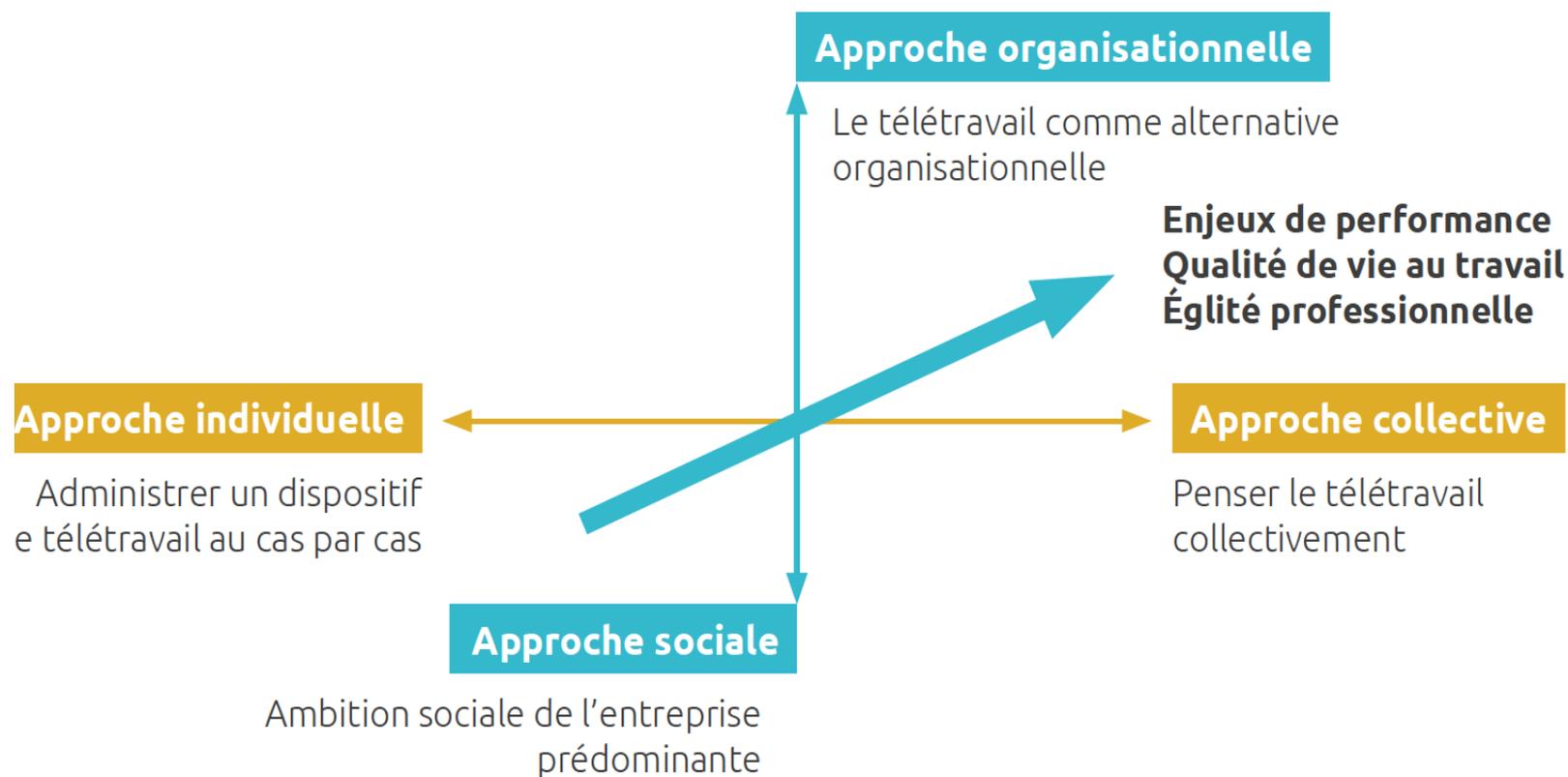
**Attractivité, image de l'entreprise**

**Sortir de la « zone grise » et ne pas prendre le risque d'être « hors frontière » du code du travail**

**Répondre à une demande des salariés**

**Une économie de locaux administratifs / de frais de fonctionnement (+/-)**

## Quelle est l'ambition d'un projet de télétravail ?



## Une nécessaire conduite de projet Télétravail :

- Qui associe la direction, l'encadrement et les salariés
- Part de l'existant, de l'organisation réelle de travail, ainsi qu'une réflexion sur les possibles « situations dégradées »
- Comporte une phase « expérimentale » avec des actions pilotes, et une évaluation avant la généralisation du dispositif

# Un projet de télétravail intégrant les fondements QVT et égalité professionnelle

## 1- Concevoir la démarche

Définir l'ambition, **les enjeux**, structurer la **démarche**, construire le **Système d'acteurs (copil Dir, IRP, Encad, métier, informatique)**

## 2 - Poser le diagnostic

Effectuer un **diagnostic partagé** de l'organisation

Analyser les Avantages et Inconvénients à télétravailler les **Activités** et les conditions de réussite

**Construire les modalités d'expérimentation du télétravail**

## 3 - Expérimenter évaluer

**Expérimenter** avec une **évaluation participative**, et tester de **nouvelles pratiques de management** du travail

## 4 - Pérenniser

Définir les **conditions d'extension** d'une nouvelle organisation du travail

# Les principaux risques du Télétravail



## 1/ Risques sur la santé des salariés

Isolement, « exclusion » d'un collectif de travail,

Sur engagement

Non adaptation de l'environnement ou équipement de travail

Parcours professionnels

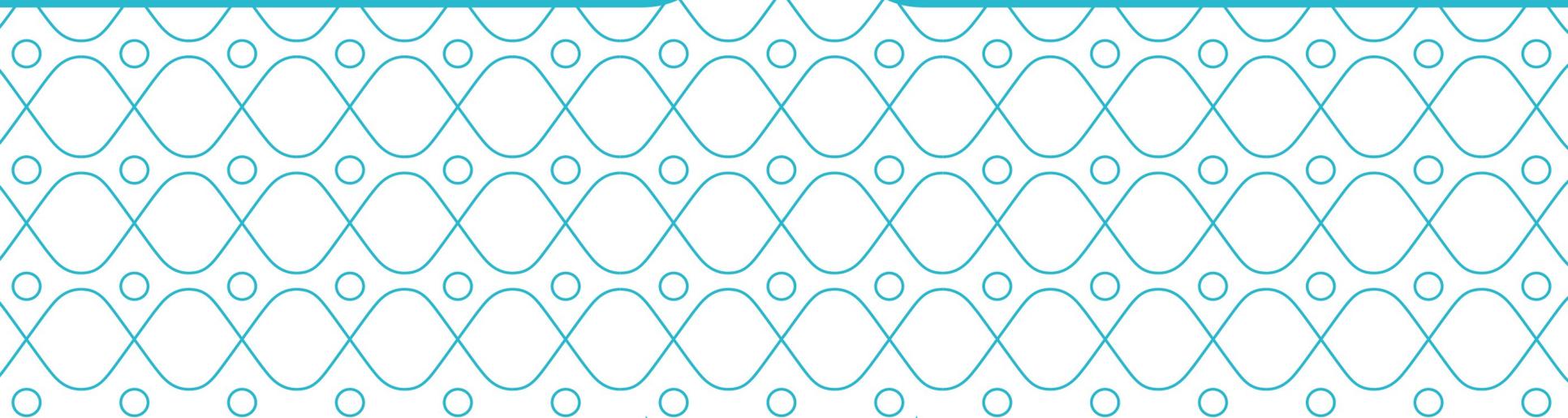
## 2/ Risques pour la performance

Baisse des performances individuelles et collectives,

Risques de dysfonctionnements

# La question du temps

Un incontournable pour réfléchir à la mise en place du télétravail?



## Une évolution des configurations espace-temps...

*Caractérisée par:*

- La numérisation du travail,
- Le brouillage des frontières travail/hors travail,
- L'apparition de lieux de travail à distance (locaux clients, transports, domicile, tiers-lieux)

**MAIS :**

**Pas de révision générale des horaires, ni des normes temporelles pour l'ensemble des travailleurs (la journée de 8 h et la semaine de 5 jours restent la norme)**

## L'APPROCHE ORGANISATIONNELLE DU COMPROMIS TEMPOREL

### Le temps du marché

Client individuel, donneur d'ordre consommation de masse, etc. avec ses propres cycles, aléas temporels, saisonnalité...



### Le temps du salarié

Espaces sociaux (travail, famille, activités sportives, sociales) et périodes du cycle de vie professionnelle



### Le temps de l'entreprise

Process continu ou non, contraintes techniques du système productif...



### Le temps du territoire

Transports urbains, péri-urbains, accès aux services publics, congés scolaires, offres périscolaires...

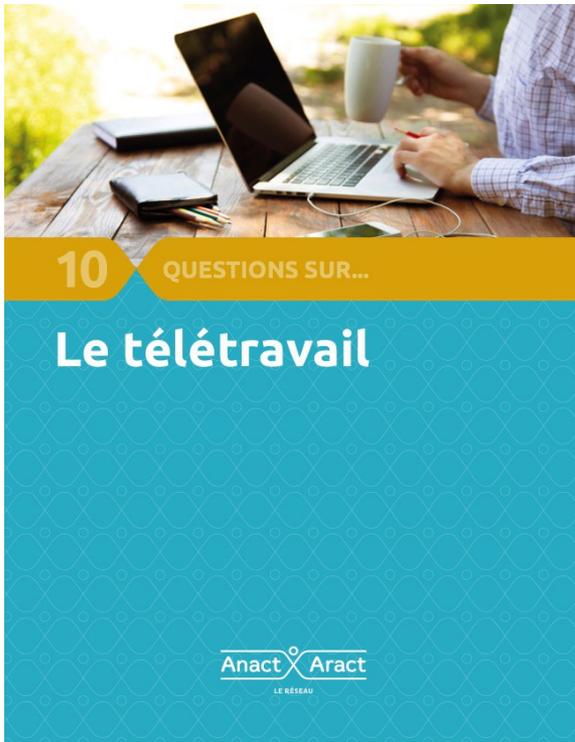


FAUT-IL REPENSER  
L'ORGANISATION DES  
TEMPS ?

# Conclusion

10

- Pour expérimenter le télétravail dans les entreprises: des ressources existent...





## ➤ Vidéo « Le Télétravail : un projet qui se construit »

- [http://www.dailymotion.com/video/x4jzbd5\\_le-teletravail-un-projet-qui-se-construit\\_news?utm\\_source=notification&utm\\_medium=direct&utm\\_campaign=newvideoupload](http://www.dailymotion.com/video/x4jzbd5_le-teletravail-un-projet-qui-se-construit_news?utm_source=notification&utm_medium=direct&utm_campaign=newvideoupload)

## ➤ Article « Travail et Changement »

- <http://www.npdc.aract.fr/IMG/pdf/14692382.pdf>



**Égalité  
femmes/hommes.**  
**Une bonne fois  
pour toutes.**

## **Tour de France de l'égalité femmes/hommes.**

Atelier 3 : Promouvoir l'égalité  
professionnelle par la gestion des temps

**#FranceEgalité**

# Le Groupe CCMO



200 000  
personnes  
protégées  
au quotidien en  
santé

75 ANS  
D'EXPÉRIENCE  
en  
complémentaire  
santé, prévoyance

100 000  
personnes  
protégées  
en prévoyance



30<sup>e</sup>  
MUTUELLE  
EN FRANCE

200  
salariés  
24 administrateurs

120  
Millions d'euros  
de cotisations  
encaissées

2100  
entreprises de  
toutes tailles et  
de tous secteurs  
ont choisi la  
CCMO

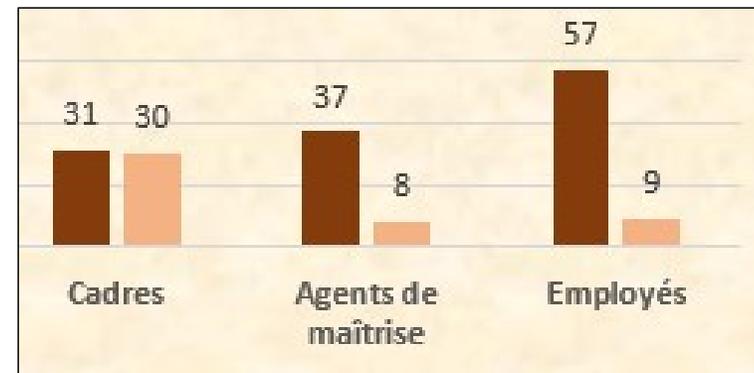
7 EN METROPOLE  
AGENCES  
6  
À LA REUNION



Égalité  
femmes/hommes.  
Une bonne fois  
pour toutes.

#FranceEgalité

# Spécificités de CCMO Mutuelle



**Égalité  
femmes/hommes.  
Une bonne fois  
pour toutes.**

**#FranceEgalité**

# Contexte

- | Croissance externe de la mutuelle (30% de 2000 à 2005)
- | Valeurs mutualistes au centre de tous les projets
  - \* Faciliter l'accès aux soins → Faciliter l'accès au travail
  - \* Proximité, écoute, transparence
- | Construction d'un siège social à taille humaine en 2005 dans la zone d'activité du Haut-Villé
  - \* Rassembler les équipes sur un site unique en favorisant les échanges, la synergie et la cohésion des collaborateurs
  - \* Trophée de qualité de vie au travail en 2007 – CESTP- Aract Picardie pour ses innovations en matière d'accueil des salariés (qualité des locaux, parking, points de convivialité)



# La genèse du projet : un engagement social et citoyen

- **L'homme au cœur de l'entreprise**

- \* « L'essentiel c'est vous » : un véritable engagement au quotidien
- \* Le collaborateur au centre de l'activité

- **La proximité et l'écoute**

- \* Apporter des solutions pour faciliter le quotidien des collaborateurs et l'accès au travail
- \* Attirer et fidéliser les collaborateurs en contribuant à leur épanouissement au sein de l'entreprise
- \* Volonté de promouvoir l'égalité professionnelle (70% sont des femmes avec de jeunes enfants)

- **Une empreinte sur le territoire**

- \* Innover en matière de responsabilité sociale

- \* Proposer un concept global (restauration, crèche, salles polyvalentes)

- \* Mutualiser les services

- **Le développement économique**

- \* Favoriser la création d'emplois

- \* Contribuer au dynamisme économique du Beauvaisis

—————▶ **Création du complexe inter-entreprises « Les Hauts de Beauvais » en 2009**

# Zoom sur le projet de crèche



**Égalité  
femmes/hommes.  
Une bonne fois  
pour toutes.**

## ■ Montage du projet

- \* Création de l'association CCMO Eveil, gestionnaire de la structure
- \* Définition du cahier des charges et du projet constructif
- \* Appui, accord et subventions des collectivités locales et des professionnels de la petite enfance

## ■ La crèche en chiffres

- \* 38 berceaux en 2010, 43 en 2012
- \* Extension à 60 berceaux en 2016 avec doublement de la superficie (450 -> 700m<sup>2</sup>) - 2 berceaux réservés à des enfants handicapés
- \* 26 collaborateurs
- \* Plus de 16 entreprises adhérentes au bénéfice de plus de 130 familles
- \* 9 berceaux réservés aux collaborateurs de la CCMO permettant à 13 familles de salariés d'en bénéficier

**#FranceEgalité**

# Les bénéfices

Témoignage en image des collaborateurs de la CCMO



**Égalité  
femmes/hommes.  
Une bonne fois  
pour toutes.**

**#FranceEgalité**

# Tour de France de l'égalité **femmes/hommes.**

Atelier 3 : Promouvoir l'égalité  
professionnelle par la gestion des temps



**Égalité  
femmes/hommes.**  
**Une bonne fois  
pour toutes.**

**#FranceEgalité**

# Centre Henriville

- Centre de soins
- Groupement entre le CHU d'Amiens et la Clinique Pauchet
- 47 salariés
- 98% de femmes



**Égalité  
femmes/hommes.**  
**Une bonne fois  
pour toutes.**

**#FranceEgalité**

# A chacun sa solution

- Permettre la conciliation des temps pour chaque parcours
- Accompagnement des cadres dans le management d'équipe
- Formation des équipes

# Soutien à la parentalité

- Crèches inter-employeurs
- Accompagnement dans la conciliation vie privée/vie professionnelle
- Congé paternité et congé parental pour les pères



# MaCigogne.fr

Un service de garde d'enfants de 0 à 3 ans  
pour faciliter la recherche d'emploi



**Vous êtes inscrit à Pôle emploi**  
et recherchez un moyen de faire garder votre enfant pour réaliser vos  
démarches ?

## Quelles sont les conditions ?



Vous êtes inscrit(e) à Pôle Emploi et vous cherchez une solution de garde d'enfants (de 0 à 3 ans) pour un entretien d'embauche, un rendez-vous dans votre agence ou une entrée en formation.

Pôle emploi et ses partenaires vous proposent le service MaCigogne

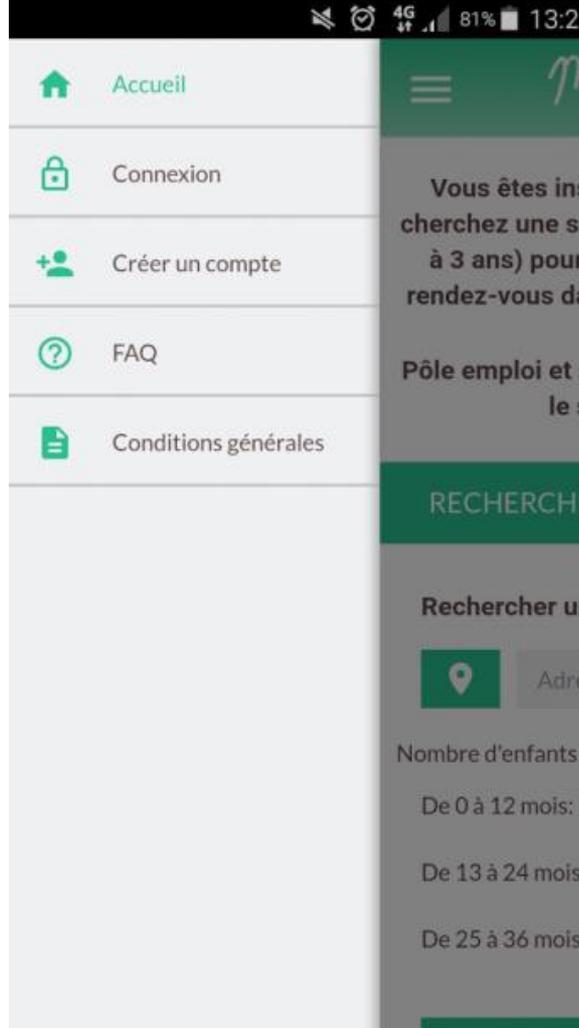
**RECHERCHER UNE PLACE EN CRECHE**

Rechercher une place en crèche

Adresse

Nombre d'enfants

De 0 à 12 mois:	-	enfants	+
De 13 à 24 mois:	-	enfants	+
De 25 à 36 mois:	-	enfants	+



- Accueil
- Connexion
- Créer un compte
- FAQ
- Conditions générales

Vous êtes inscrit(e) à Pôle Emploi et vous cherchez une solution de garde d'enfants (de 0 à 3 ans) pour un entretien d'embauche, un rendez-vous dans votre agence ou une entrée en formation.

Pôle emploi et ses partenaires vous proposent le service MaCigogne

**RECHERCHER UNE PLACE EN CRECHE**

Rechercher une place en crèche

Adresse

Nombre d'enfants

De 0 à 12 mois:	-	enfants	+
De 13 à 24 mois:	-	enfants	+
De 25 à 36 mois:	-	enfants	+

Vous êtes inscrite à Pôle emploi et vous cherchez une solution de garde d'enfants (de 0 à 3 ans) pour un entretien d'embauche, un rendez-vous dans votre agence, un rendez-vous avec une structure d'accompagnement à la création d'entreprises ou une entrée en formation. Pôle emploi et ses partenaires vous proposent le service MaCigogne

Rechercher une place en crèche

Adresse

Nombre d'enfants

De 0 à 12 mois:	-	enfants	+
De 13 à 24 mois:	-	enfants	+
De 25 à 36 mois:	-	enfants	+

Journée

Période



Rechercher une place en crèche

Adresse

Nombre d'enfants

De 0 à 12 mois:

- enfa

De 13 à 24 mois:

- enfants +

De 25 à 36 mois:

- enfants +

Accéder à la connexion



Journée

Période

Le (jj/mm/aa)

Le (jj/mm/aa)

Matin

Après-midi

Search bar

Site internet et application mobile accessible sur PC, tablette, smartphone et téléchargeable depuis IOS ou Android

Ville\* Montoir-de-Bretagne

Numéro de téléphone\* 02 40 45 15 56

Adresse mail contact ma cigogne

Adresse mail responsable

Réseau Sélectionner un réseau -

Jours d'ouverture\*

Activée

Ajouter des images Cliquez ici pour ajouter une image



MaCigogne.fr

Un service de garde d'enfants de 0 à 3 ans  
pour faciliter la recherche d'emploi



ACCUEIL

MON PROFIL

MES RESERVATIONS

# Confirmation de demande de réservation

Votre demande de réservation du le **24/05/2017** pour **1 enfant(s)** , a été prise en compte.

Cette demande a été transmise et est en cours de traitement par :

- **CRECHE COLLECTIVE SAINT PIERRE DU GROS CAILLOU -**

Vous recevrez prochainement un mail de réponse à votre demande.

Valider

Annuler



# MaCigogne.fr

Un service de garde d'enfants de 0 à 3 ans  
pour faciliter la recherche d'emploi

[ACCUEIL](#)[MON PROFIL](#)[MES RESERVATIONS](#)[SE DÉCONNECTER](#)

## MES RÉSERVATIONS

Date	Crèche	Enfant(s) 0 à 12 mois	Enfant(s) 12 à 24 mois	Enfant(s) 25 à 36 mois	Matin	Après-midi	Statut
24/05/2017	CRECHE COLLECTIVE SAINT PIERRE DU GROS CAILLOU	1	0	0	✓	✓	En cours de traitement
17/05/2017	CRECHE COLLECTIVE SAINT PIERRE DU GROS CAILLOU	1	0	0	✓	✓	Validée



## Les crèches partenaires

Les Etablissements d'Accueil de Jeunes Enfants financés par la Branche

- Famille au titre de la Prestation de Service Unique (PSU)  
- Répondre aux parents demandeurs d'emploi sous 72 heures

maximiser le volontariat  
- Crèches collectives ; familiales ou parentales

- Haltes garderies

- Mettre à jour les places disponibles par la PAJE

- Jardins d'enfants