

7

JUIN 2020

regard

LA LETTRE D'INFORMATION DE L'ARACT BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ

L'amélioration des conditions de travail,
un levier de performance

ÉDITO

Le jour d'après !

La crise sanitaire a totalement modifié le paysage socio-économique national et international.

Cette onde de choc ressentie de toute part pourrait favorablement se transformer en opportunité. Il y a bien évidemment la survie financière à prendre en compte pour les entreprises, mais un des enjeux à relever sera de placer la question des conditions de travail, et de son organisation, comme une priorité.

L'actualité récente a positionné le sujet de l'égalité professionnelle au centre de nombreuses discussions. L'articulation des temps de vie en période de télétravail confiné, l'exposition des femmes dans les cinq métiers les plus sollicités ont mis en exergue l'insuffisance de la prise en compte de cette problématique.

L'égalité professionnelle devra être intégrée comme une dimension inhérente à tout projet touchant à la réorganisation du travail. Cet élément représente le plus sûr moyen de prévenir les discriminations silencieuses, tout en améliorant de manière globale la qualité de vie au travail pour tous les salariés.

Ce numéro, dédié à l'égalité professionnelle, vous permettra de découvrir qu'une meilleure prise en compte des besoins et contraintes spécifiques des personnes, constitue en soi un facteur de performance et d'innovation, qui se répercute bien au-delà des conditions de travail.

Prenez soin de vous et de vos proches !

Emmanuel Estrat
Directeur

du côté **DES PARTENAIRES**

Violences sexistes et sexuelles (VSS)
Dans la fonction publique d'État, former est une priorité

Le regard de Laurence Guillet
Directrice régionale DRDFE BFC

du côté **DES ENTREPRISES**

Articulation des temps de vie,
trouver le bon dosage

La Poste
Télétravail avant et après la crise

FOCUS

Autodiagnostic Équation
Pour agir sur la QVT dans les TPE-PME

QUOI DE NEUF ?



BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ
ASSOCIATION RÉGIONALE POUR L'AMÉLIORATION
DES CONDITIONS DE TRAVAIL

VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES (VSS)

Dans la fonction publique d'État, former est une priorité

Chargées du déploiement du PRIEP ⁽¹⁾ signé en décembre 2019, la DRDFE ⁽²⁾ et la PFRH ⁽³⁾ ont sollicité l'Aract pour former les agents de la Fonction Publique d'État de la région sur les violences sexistes et sexuelles. Face à ce risque professionnel complexe, l'enjeu est d'abord de partager une vision commune.

À partir de 2016, des mouvements sociétaux ont libéré la parole et créé une prise de conscience de l'ampleur des VSS. Avec eux, le spectre de ces violences s'est élargi de la sphère privée, à celle du travail, du secteur culturel à tout type d'activités, du harcèlement et des agressions sexuelles, aux agissements sexistes.

S'en est suivie une accélération des obligations pour les entreprises du secteur privé et public. Prévention, évaluation et intégration dans le DUERP ⁽⁴⁾, mise en place de

référénts internes, création de dispositifs d'accompagnement des victimes et sanction des auteurs, entre autres.

Un contexte qui n'est pas sans rappeler celui des Risques PsychoSociaux. Une émergence récente et rapide, un risque à l'interface de l'individu et de l'organisation du travail, un sujet qui bouscule les représentations individuelles, et qui peut susciter peur, méfiance, voire rejet.

L'Aract en est convaincue, partager une vision commune est le prérequis d'une démarche de prévention durable et efficace. Avec pour objectifs de changer les représentations, discuter sur les pratiques et les besoins.

Il s'agira ensuite de construire des ingénieries de formation plus approfondies, adaptées à chaque famille d'acteurs des administrations.

(1) PRIEP: Plan Régional Interministériel pour l'Égalité Professionnelle

(2) DRDFE : Direction Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité

(3) PFRH : Plateforme régionale d'appui interministériel à la gestion des Ressources Humaines

(4) DUERP : Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels



Jeu pédagogique du réseau Anact-Aract - Sexisme sans façon



LE REGARD

de Laurence Guillet

Directrice régionale
Direction Régionale aux Droits des Femmes
et à l'Égalité de Bourgogne-Franche-Comté

En 2020, quels sont les axes prioritaires pour la DRDFE en matière d'Égalité Professionnelle ?

La mobilisation en matière d'Égalité Professionnelle est toujours essentielle. Mais plus que jamais dans le contexte actuel, où l'articulation des temps de vie par exemple prend toute sa dimension lorsque cohabitent dans un même lieu, travail et tâches personnelles. L'importance de lutter contre les Violences Sexistes et Sexuelles (VSS) ne devrait pas être à plaider. Ce phénomène de grande ampleur constitue encore un frein supplémentaire à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le Plan Régional Interministériel pour l'Égalité Professionnelle (PRIEP) mis en œuvre en Bourgogne-Franche-Comté se décline sur plusieurs axes.

Il s'agit, entre autres, de favoriser l'emploi des femmes et l'entrepreneuriat féminin, de travailler sur la mixité des métiers pour que des emplois porteurs, comme

« Les questions d'EP, maintes fois débattues, trouveront assurément une nouvelle résonance dans l'après-crise »

le numérique, soit enfin investigués par les femmes, en pleine connaissance. L'information, la sensibilisation et la formation sont donc des clés nécessaires.

Par ailleurs, l'État s'engage sur trois niveaux en matière de VSS. Prévenir ces violences, traiter ces situations difficiles, et mettre en œuvre les sanctions pénales inhérentes. Pour ce faire, l'Aract conduira des actions de sensibilisation et de formation sur le territoire auprès des établissements publics. Les administrations sont toutes pourvues d'un référent égalité professionnelle. C'est donc en concertation avec ces référents que les différentes actions seront organisées.

Les questions d'Égalité Professionnelle, maintes fois débattues, trouveront assurément une nouvelle résonance dans l'après-crise.

ARTICULATION DES TEMPS DE VIE, trouver le bon dosage

Équilibrer les temps de vie devient un facteur déterminant pour l'attractivité des entreprises et la fidélisation des salariés. Près de la moitié des effectifs au travail sont des femmes, et ce sont le plus souvent elles qui portent les charges familiales.

Afin de s'adapter aux besoins actuels de la société, l'articulation des temps de vie personnel et professionnel est recherchée dans de nombreuses structures. Des mesures, telles que bannir les réunions tardives, ne pas rappeler un salarié en repos, mettre en place du télétravail, et plus récemment le droit à la déconnexion, participent à mieux conjuguer ces deux versants de la vie.

L'Université de Franche-Comté, en collaboration avec celle de Genève ont travaillé à travers le projet PILE ⁽¹⁾ à promouvoir l'égalité pour tous en matière d'emploi. Il s'agit de favoriser notamment un accès à l'emploi de qualité pour les femmes. Dans ce cadre, l'Aract a valorisé les bonnes pratiques de dix entreprises en matière d'égalité Femmes-Hommes. La question de la conciliation des temps de vie y a trouvé un écho.

Le télétravail choisi peut favoriser une conciliation des temps plus harmonieuse. Largement utilisé durant la période de crise sanitaire, il sera probablement au cœur des enjeux d'aujourd'hui et de demain. Mais attention, il devra être bien dosé pour jouer ce rôle favorable, et non pas dommageable, dans l'articulation des temps de vie.

⁽¹⁾ PILE : Projet Interrégional Laboratoire de l'Égalité
Consultez le site : www.univ-fcomte/projet-interregional-de-legalite-pile

LA POSTE

Télétravail avant et pendant la crise

En 2014, suite à la signature d'un accord sur le télétravail par le Groupe La Poste, l'établissement bisontin, spécialisé dans la comptabilité, s'empare du sujet et le met en place. L'objectif majeur est de faciliter la conciliation des temps de vie des salariés en limitant les trajets domicile-travail.



La Direction affine le dispositif avec les personnes intéressées et ensemble, elles décident des règles de fonctionnement. Sont définis notamment des plages horaires où les salariés sont joignables, des journées non télétravaillables, trois jours par semaine autorisés en télétravail, une facilité accrue pour les plus de 55 ans. Les salariés réalisent également des formations spécifiques en E-learning.

Entre formation, information, co-construction, des règles et des adaptations de fonctionnement, l'établissement a trouvé son rythme en matière de télétravail. Début 2020, le site compte vingt travailleurs pour un effectif de soixante.

Le résultat est probant : un confort de travail amélioré, une autonomie renforcée et une bonne productivité.

Cette expérience s'est transformée en une véritable force dans la mise en œuvre du confinement. « *Bel élan de solidarité dans l'échange des bonnes pratiques pour les télétravailleurs qui ont facilité la mise en place du travail à domicile de manière intensive. Cela a permis une gestion organisée et sereine de la charge de travail* » nous confie Élisabeth AUBE, Directrice de l'établissement.

Pour **6** français sur **10**

le principal bénéficiaire du recours au télétravail réside dans une meilleure articulation des temps de vie

Etude Harris Interactive - Échantillon de 1000 personnes représentatif des français de 18 ans et plus - mai 2018

En France,

92 % des salariés

considèrent le sujet de l'équilibre des temps de vie comme important

Source OPE partenariat avec l'UNAF : baromètre 2018
Échantillon de 1000 salariés

88 % des répondants **souhaiteraient poursuivre le télétravail après la crise**

Source : enquête Anact avril 2020 auprès de 4152 pers.



AUTODIAGNOSTIC ÉQUATION ⁽¹⁾

Dans le cadre du projet ÉQUATION, l'Aract, en partenariat avec le Medef et la Cfdt, a construit un outil numérique pour renforcer le dialogue et la négociation unique sur la QVT et l'égalité professionnelle. Concision des informations, simplicité d'usage et pragmatisme sont au rendez-vous.

Une réponse aux obligations réglementaires

Les obligations en matière d'égalité professionnelle, de formation et de dialogue social ont évolué.

La Qualité de Vie au Travail et la négociation unique QVT/EP peuvent être l'opportunité d'aborder tous ces sujets.

Faut-il encore savoir de quoi on parle, faire du lien, établir un diagnostic partagé et produire des actions qui concilient les enjeux économiques et sociaux.

Un outil de diagnostic QVT

Pour répondre à ces besoins, un site internet composé de quatre modules a été conçu. Il permet à l'entreprise de s'informer, de faire le point sur sa situation sur six dimensions, d'accéder à des exemples d'actions, et enfin de négocier un accord unique QVT. L'état des lieux se présente sous la forme d'un questionnaire. Il a été éla-

boré à partir du jeu « Les essentiels de la QVT » du réseau Anact-Aract.

Sa plus-value ? Une synthèse des atouts et des points d'amélioration, un renvoi à des exemples d'actions, ainsi qu'une trame d'accord unique pré-remplie.

Un outil au service du dialogue social

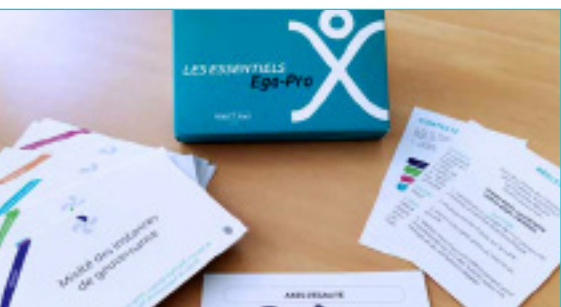
Cet outil s'adresse aux entreprises de moins de 300 salariés. Il peut être utilisé par tous les acteurs (Direction, encadrement, salariés et représentants), individuellement ou collectivement, lors d'une réunion par exemple. La synthèse des résultats est imprimable et peut favorablement servir de support à une discussion.

L'outil Équation sera disponible en fin d'année 2020.

Contact : c.roussel@anact.fr

⁽¹⁾ Équation : Égalité professionnelle F-H Qualité de vie au travail Négociation Formation

Projet financé par la Direccte, la DRDFE et le Conseil régional. Inscrit dans le PRST3 (fiche III-1-2)



Jeu pédagogique du réseau Anact-Aract

30
minutes
pour réaliser l'autodiag

40
exemples de bonnes
pratiques en BFC

50
entreprises
ont testé Équation

QUOI DE NEUF ?

Rally'nov 2020
À venir

. Parcours mentorat :
recrutement de binômes mentor/mentoré en cours. Objectif, favoriser la progression des entreprises dans la mise en place d'Innovations Sociales
Première rencontre **30 juin 2020**

. Action collective
« **Organisations participatives** ». Recrutement d'entreprises
Première rencontre **sept. 2020**
contact : k.hubert@anact.fr

19 juin 2020
2^e réunion Club d'entreprises
«Prévention des risques et amélioration des conditions de travail»
Dans le cadre de l'Adec des acteurs de domicile - Animée par Actems
contact : c.roussel@anact.fr

Septembre 2020
Lancement du Club n° 3
« Prévention des risques et amélioration des conditions de travail » dans les structures de l'Aide à domicile
contact : c.roussel@anact.fr

8 déc. 2020 - 14 h / 17 h
À NOTER DANS VOS AGENDAS
Rencontre régionale de l'innovation sociale
à Besançon
Invitée : **Julia de Funès**
contact : k.hubert@anact.fr



BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ

Siège social
8 rond-point de la Nation
21000 DIJON
Tél. 03 80 50 99 86

Site de Besançon
8 rue Alfred de Vigny
25000 BESANÇON
Tél. 03 81 25 52 80

info.aractbfc@anact.fr

bourgognefranchecomte.aract.fr

Publication orchestrée par l'équipe de l'Aract Bourgogne-Franche-Comté Aménagée par Lydie Auger