

Négociation QVT 2025

VIE PRO / VIE PERSO

Proposition CFTC

L'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle est bien plus qu'un simple équilibre à atteindre. C'est un élément clé pour le bien-être des salariés et la performance durable des entreprises. Une gestion adéquate des horaires, des charges de travail et des attentes des employés contribue à créer un environnement propice à la satisfaction, à l'engagement et à la productivité des équipes.

Les entreprises innovantes reconnaissent aujourd'hui que l'amélioration de cet équilibre ne relève pas seulement d'une démarche sociale, mais aussi d'un impératif économique et stratégique. Favoriser cet équilibre renforce l'attractivité de l'entreprise et réduit les coûts liés au turnover ou à l'absentéisme.

Investir dans l'articulation vie professionnelle et personnelle des salariés est une stratégie gagnante. Elle améliore le bien-être des collaborateurs tout en générant des bénéfices concrets pour l'entreprise, que ce soit en termes de performance, de climat social ou de compétitivité.

Pour la CFTC, une déconnexion respectée a de nombreux avantages pour le salarié mais aussi pour l'entreprise :

Renforcement de l'Engagement et de la Motivation : Un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle augmente la satisfaction des employés, les rendant plus motivés et impliqués. Des salariés épanouis sont moins susceptibles de développer des tensions avec leurs collègues ou leurs managers.

Réduction de l'Absentéisme : Des salariés qui parviennent à concilier vie personnelle et travail sont en meilleure santé mentale et physique, ce qui diminue les absences liées au stress ou au burn-out. Une meilleure gestion des obligations personnelles réduit les absences non planifiées.

Amélioration de la Productivité : Des salariés équilibrés et reposés sont plus concentrés et efficaces dans leurs tâches. En période de forte activité (soldes, fêtes), des équipes bien organisées sont capables de répondre à la demande sans surcharge inutile.

Image de Marque Renforcée : Une politique d'entreprise soucieuse de l'articulation vie pro/vie perso attire des profils de qualité, en particulier les jeunes générations sensibles à ces enjeux. Les entreprises perçues comme responsables et bienveillantes envers leurs salariés gagnent la confiance des consommateurs.

Économie sur les Coûts de Santé : réduisant le stress et en favorisant le bien-être, l'entreprise limite les coûts liés aux absences et aux prestations de santé. Les salariés stressés par des contraintes personnelles peuvent consacrer plus d'énergie à leur travail.

LE LÉGAL :

L'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle est encadrée par plusieurs dispositions légales en France, visant à garantir un équilibre entre les obligations professionnelles et la vie privée des salariés. Voici les principaux aspects juridiques à considérer :

Le Code du travail fixe la durée légale du travail à 35 heures par semaine. Toutefois, des dérogations existent, notamment pour les secteurs nécessitant une flexibilité horaire, comme le commerce. La durée maximale quotidienne est généralement de 10 heures, et la durée maximale hebdomadaire ne doit pas dépasser 48 heures.

Les salariés doivent bénéficier d'un repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives et d'un repos hebdomadaire minimal de 24 heures, s'ajoutant au repos quotidien.

Congés pour Événements Familiaux

Le Code du travail prévoit des congés spécifiques permettant aux salariés de faire face à des événements familiaux, favorisant ainsi l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle. Ces congés incluent, par exemple, le congé de solidarité familiale pour accompagner un proche en fin de vie.

Aménagement du Temps de Travail

Les salariés peuvent demander un aménagement de leur temps de travail, notamment pour passer à temps partiel, afin de mieux concilier leurs obligations professionnelles et personnelles.

Le télétravail est encadré par le Code du travail et peut être mis en place pour faciliter l'articulation des temps de vie, sous réserve d'un accord entre l'employeur et le salarié.

Congé Parental d'Éducation

Les articles L1225-47 à L1225-61 du Code du travail régissent le congé parental d'éducation, permettant aux parents de suspendre ou de réduire leur activité professionnelle pour s'occuper de leur enfant, contribuant ainsi à l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale.

Obligations de l'Employeur

Les employeurs ont l'obligation de respecter et de faciliter l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle de leurs salariés. Cela inclut le respect des durées légales de travail et de repos, la mise en place du droit à la déconnexion, et l'aménagement du temps de travail en fonction des situations individuelles.

Ces dispositions légales visent à protéger les salariés en leur permettant de concilier au mieux leurs engagements professionnels et personnels, tout en assurant le respect de leurs droits fondamentaux.

LE CONSTAT :

Horaires de travail peu adaptés :

De nombreux salariés, notamment dans le commerce, font face à des horaires irréguliers ou décalés, compliquant l'organisation de leur vie personnelle.

Manque de flexibilité :

L'absence d'aménagements pour les salariés ayant des contraintes spécifiques (enfants, aidants familiaux, etc.) limite leur capacité à concilier vie professionnelle et personnelle.

Intrusions professionnelles hors temps de travail :

Les attentes implicites de disponibilité constante, même en dehors des heures de travail, mettent à mal la frontière entre sphère privée et professionnelle.

Pressions organisationnelles :

La charge de travail et les urgences imprévues peuvent entraîner un déséquilibre prolongé et nuire à la santé physique et mentale des salariés.

Temps partiels séniors :

Cette disposition est plébiscitée et plaît aux salariés. Cependant les heures non travaillées ne sont pas compensées par un remplacement (intérim ou étudiant).

LES LIGNES DIRECTRICES DE LA CFTC :

Aménagement des Horaires

Mettre en place des plannings communiqués **au moins 3 semaines à l'avance**, permettant aux salariés d'organiser leur vie personnelle en conséquence. Assurer une rotation équitable des horaires (soirs, week-ends, jours fériés) pour éviter une surcharge continue pour certains salariés. Offrir des options d'horaires flexibles pour répondre aux besoins spécifiques (exemple : parents, aidants familiaux).

Soutien aux Familles et Aidants :

Mettre en place des dispositifs comme les chèques CESU pour la garde d'enfants ou l'aide aux personnes dépendantes. Faciliter l'accès aux congés prévus par la loi (congé parental, congé pour aidants, congé enfant malade). Développer des solutions de garde accessibles et adaptées.

Sensibilisation et Formation :

Former les managers à reconnaître les signaux de surcharge ou de déséquilibre entre vie pro/vie perso chez leurs équipes. Organiser des sessions pour informer les salariés sur leurs droits (plannings, congés) et les bonnes pratiques pour mieux gérer leur équilibre.

Développement de la Flexibilité :

Offrir du télétravail ponctuel pour les fonctions compatibles (ex. : gestion des stocks, planification). Proposer des ajustements temporaires pour répondre à des situations spécifiques (exemple : retour d'un congé parental, problème familial urgent).

Évaluation et Suivi :

Mettre en place des indicateurs pour suivre l'impact des mesures (ex. : absentéisme, satisfaction des salariés, turnover). Organiser des réunions annuelles avec les salariés pour recueillir leurs besoins et ajuster les politiques en conséquence.

Communication et Transparence :

Élaborer une charte formalisant les engagements de l'entreprise sur l'articulation vie pro/vie perso.

EN PRATIQUE :

Aménagement des Horaires

Rotations équitables :

Mettre en place un système de rotation des horaires pour éviter que certains salariés soient toujours affectés aux créneaux les plus contraignants (soirs, week-ends, jours fériés, ouverture, fermeture, astreinte). **Un salarié en RH un samedi n'est pas une ineptie.**

Prévisibilité des plannings :

Communiquer les plannings au moins **3 à 4 semaines à l'avance** pour permettre aux salariés de mieux organiser leur vie personnelle.

Travail des jours fériés :

Permettre aux salariés de travailler les jours fériés sur la **base du volontariat**.

Temps partiels choisis :

Proposer aux salariés qui le souhaitent des **aménagements du temps de travail** (temps partiel ou modulation) pour 1 année maximum (renouvelable 1 fois) en cas d'imprévu personnel.

Flexibilité et Télétravail

Flexibilité horaire :

Permettre des horaires modulables pour répondre à des impératifs personnels, comme les rendez-vous médicaux ou les obligations familiales.

Télétravail ponctuel :

Offrir la **possibilité de télétravailler** pour les fonctions administratives ou de gestion 1 jour par mois (par exemple, GAD/RBO, manager). Paramétrer 1 ordinateur par site afin de le rendre possible.

Aide à la Garde d'Enfants / Parentalité

Création ou partenariat avec des crèches :

Mettre en place des partenariats avec des structures de garde d'enfants proches des magasins.

Aide financière :

Proposer des aides spécifiques, comme des **chèques CESU** (Chèque Emploi Service Universel), pour alléger les coûts de garde. (Ex: nounoudecalee.com, nounouadom.com, lacompaniedesfamilles.com...)

Soutien Scolaire et Activités Périscolaires

Proposer aux salariés du groupe une **plateforme** type TOUTAPRENDRE afin de les soutenir dans le **soutien scolaire** de leur enfant.

Congé paternité

Alignement avec les 25 jours légaux :

Il serait pertinent de revoir les engagements du groupe pour inclure les **18 jours supplémentaires facultatifs** au titre du congé paternité, afin de respecter la durée légale complète.

Soutien aux Aidants

Congés spécifiques :

Faciliter l'accès aux **congés pour aidants familiaux** ou aux absences ponctuelles pour prendre soin d'un proche.

Aménagement temporaire du poste :

Adapter les horaires ou la charge de travail pour les salariés ayant des responsabilités d'aidant.

Formation et Sensibilisation

Formation des managers :

Former les responsables à reconnaître et à respecter les besoins des salariés en matière d'équilibre vie pro/vie perso.

Sensibilisation des salariés :

Informersur leurs droits (plannings, congés, pauses) et les outils disponibles pour mieux gérer leur articulation.

Soutien à la Mobilité

Réduction du temps de trajet :

Faciliter les demandes de mutation ou de transfert vers des magasins plus proches du domicile.

Aides à la mobilité :

Mettre en place des aides financières ou logistiques pour les salariés ayant des trajets longs (ex. : remboursement élargi des transports).

Santé et Bien-être

Soutien psychologique :

Proposer un service de soutien (ligne téléphonique ou consultations gratuites) pour aider les salariés à gérer le stress lié à l'équilibre travail-vie personnelle.

Activités de bien-être :

Organiser des activités comme des ateliers de gestion du stress ou des séances de relaxation.

Communication et Reconnaissance

Dialogue ouvert :

Instaurer des réunions régulières où les salariés peuvent partager leurs besoins et leurs suggestions.

Reconnaissance des efforts :

Mettre en place des mesures pour valoriser les contributions des salariés, notamment en période de forte activité.

Évaluation et Ajustement

Indicateurs de suivi :

Suivre des indicateurs comme les taux d'absentéisme, de turnover ou de satisfaction liés à l'articulation vie pro/vie perso.

Amélioration continue :

Adapter les pratiques en fonction des retours des salariés et des évolutions du secteur.