

**FICHE 3**  
**CONCILIATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE**

Au sein du régime général, il a été constaté en 2014 pour un salarié à temps complet, un égal accès :

- au parcours professionnels : hommes (7.6% de bénéficiaires) ou femmes (7% de bénéficiaires)
- à l'acquisition de points de compétences : hommes (29%) ou femmes (30%)

Les salariés à temps partiel sont, quant à eux, moins nombreux à avoir accès aux parcours professionnels (5% de taux de parcours pour les salariés à temps partiel ; 8% pour les salariés à taux plein).

18% des salariés travaillent à temps partiel. Le temps partiel étant essentiellement féminin (94%), elles sont les plus concernées par cette différenciation.

Le travail à temps partiel ne doit pas être considéré comme une marque de désintérêt pour l'activité professionnelle et ne doit pas constituer un frein en matière d'évolution de carrière.

Par conséquent, dans toute la mesure du possible, l'organisation du travail doit tenir compte des impératifs liés à la vie familiale afin que ceux-ci ne pénalisent pas le salarié dans son activité professionnelle.

Il en est de même des contraintes résultant de l'aide apportée à une personne à charge.

Au regard de ce constat, les indicateurs suivants ont été inscrits dans le protocole d'accord :

- % des effectifs à temps partiel par niveau de qualification et par sexe ;
- % de salariés ayant bénéficié de points de compétences parmi ceux travaillant à temps partiel ;
- % de salariés à temps partiel ayant bénéficié d'une promotion.

### **1 - Déclinaison par les organismes des objectifs nationaux**

---

- **Retenir une organisation du travail respectant le domaine de la vie personnelle du salarié**

Il est prévu :

- d'organiser les réunions dans le respect de la vie personnelle du salarié. Le management veille à respecter autant que faire se peut des horaires de réunion compris dans une plage horaire déterminée au niveau de l'organisme.

- de garantir aux salariés un droit à la déconnexion en dehors des horaires habituels de travail.

L'usage de la messagerie professionnelle ou du téléphone en dehors des horaires de travail doit conserver un caractère exceptionnel et être justifié par l'importance et l'urgence du sujet traité. En tout état de cause, le salarié n'est pas tenu de répondre à ces sollicitations en dehors de ses jours et horaires habituels de travail.

Dans le respect de ces principes, l'organisme définit, à son niveau, les règles de bonne pratique qui doivent être mises en œuvre, par exemple en élaborant une charte de bon usage des outils de communication, et en assure la publicité nécessaire.

Par ailleurs, s'agissant de situations de télétravail, les plages horaires durant lesquelles l'employeur peut contacter le salarié sont précisées dans l'avenant au contrat de travail. Elles sont portées à la connaissance du manager du télétravailleur et de ses collègues de travail.

Pour rappel, la loi du 8 août 2016 prévoit qu'à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle femmes/hommes et la qualité de vie au travail devra aborder les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congés ainsi que de la vie personnelle et familiale.

À défaut d'accord sur le sujet, l'employeur devra élaborer une charte, après avis du CE ou, à défaut, des DP, pour définir les modalités d'exercice du droit à la déconnexion et prévoir la mise en œuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques.

- **Entretien annuel d'évaluation et d'accompagnement**

A la demande du salarié, l'entretien annuel d'évaluation et d'accompagnement est l'occasion d'évoquer les questions liées à la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle, et notamment d'aborder les modalités d'aménagement du temps de travail, ainsi que l'organisation du travail.

- **Tenir compte des engagements familiaux**

L'organisme s'engage à respecter la charte de la parentalité en entreprise.

Dans la mesure du possible, un aménagement de l'organisation du travail est envisagé pour les salariés ayant la garde alternée ou occasionnelle de leur(s) enfant(s).

Cet aménagement peut, notamment, consister à permettre au salarié concerné de réduire son temps de travail les semaines où il accueille son ou ses enfants, le déficit en temps de travail étant compensé sur les autres semaines.

La situation des familles monoparentales doit être également prise en considération en ce qui concerne l'organisation du travail, et faire l'objet d'un accompagnement particulier.

En cas de départ en formation, l'organisme s'attache à mettre en œuvre des mesures permettant au salarié d'organiser la garde de son ou de ses enfants durant cette période.

Il s'engage notamment à ce titre à respecter un délai de prévenance suffisant avant le départ en formation, à intégrer dans le cahier des charges du prestataire de formation des conditions de déploiement en proximité de la formation, à fixer des horaires et des jours de formation tenant compte, dans toute la mesure du possible, des horaires et jours habituels de travail du salarié.

- **Accompagner les solidarités familiales**

Il est prévu, en cas de maladie ou d'hospitalisation d'un membre de sa famille, sur présentation d'un justificatif médical, la possibilité d'accorder un aménagement des horaires de travail dans la mesure où le poste le permet.

Cet aménagement peut être envisagé dès lors que la maladie ou l'hospitalisation touche un conjoint ou assimilé, un ascendant ou un descendant direct.

Si cet aménagement d'horaire n'est pas possible pour des raisons d'organisation de service, ce salarié pourra bénéficier d'autorisations d'absence non rémunérées dans la limite de vingt jours ouvrés par année civile. Ces autorisations d'absence doivent être automatiquement accordées dès lors que le salarié présente un justificatif médical.

L'accord prévoit que les salariés qui bénéficient d'une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie bénéficient d'un complément de rémunération afin de leur assurer un maintien total de rémunération.

Le salarié en congé de solidarité familial qui souhaite bénéficier de cette allocation doit compléter un formulaire « Demande d'allocation journalière d'accompagnement à domicile d'une personne en fin de vie ». Il doit ensuite l'adresser au Centre national de l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie (CNAJAP), accompagné d'un certificat médical établi par le médecin traitant de la personne accompagnée attestant que cette personne est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable et d'une attestation de son employeur qui précise la date de début et de fin de congé, à l'adresse suivante :

CNAJAP  
rue Marcel Brunet  
BP 109  
23014 GUÉRET Cedex

Cette allocation, d'un montant de 55,21€ bruts par jour au 1<sup>er</sup> avril 2016, est versée pendant 21 jours maximum.

Enfin, les organismes sont invités à négocier des accords permettant aux salariés de faire don de jours de repos au bénéfice d'un de leurs collègues dont l'enfant, le conjoint, ou un ascendant est gravement malade. Les modalités pratiques de mise en œuvre sont définies dans ce cadre par l'organisme.

- **Concilier vie professionnelle et engagement humanitaire et caritatif**

Les périodes pendant lesquelles un salarié réalise un engagement humanitaire ou caritatif, dans le cadre d'un congé sans solde, sont assimilées pour une durée qui ne peut excéder 12 mois, à une période de travail effectif pour le calcul de l'ancienneté.

Lors de la reprise d'activité du salarié et à sa demande, l'organisme prend toutes les mesures d'accompagnement utiles permettant de valoriser les compétences et

connaissances qui résultent des expériences acquises dans le cadre de cet engagement humanitaire et caritatif.

Cet accompagnement peut, notamment, passer par l'aide à la constitution de dossier dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience.

- **Concilier vie professionnelle et citoyenneté**

L'accord prévoit que :

- Le salarié appelé à siéger comme juré au niveau d'une Cour d'assises, bénéficie du maintien intégral de sa rémunération. Le salaire est alors maintenu sous déduction du montant de l'indemnité de session allouée par le ministère de la justice.

Cette disposition existait déjà dans la convention collective des praticiens conseils. Elle s'applique maintenant à l'ensemble des salariés du Régime général, quelle que soit la convention collective dont ils relèvent.

- Le salarié titulaire d'un mandat électif bénéficie, conformément aux dispositions légales, d'un crédit d'heures attaché à l'exercice de ses fonctions.

Les règles en la matière sont rappelées dans [la fiche du guide eGap relative aux fonctions électives locales](#).

- L'organisme propose au salarié, s'il l'accepte, d'intervenir, sur son temps de travail, dans le cadre du mécénat de compétences, afin de réaliser une mission précise auprès d'une association.

Une expérimentation du mécénat de compétences sera conduite par l'Ucanss et les caisses nationales dans le cadre du Plan cadre de développement durable.

## **2 - Prise en charge des cotisations retraite par l'employeur**

---

Dans le cadre de la conciliation vie privée / vie professionnelle, le protocole d'accord du 21 mars 2011 prévoyait que les salariés qui travaillent à temps partiel et qui ont un enfant à charge de moins de 15 ans bénéficient de la prise en charge par l'employeur de leurs cotisations patronales et salariales d'assurance retraite, y compris de retraite complémentaire, calculées sur la base d'un salaire à temps plein.

Cette mesure n'a pas été reprise dans le protocole d'accord du 28 juin 2016. En effet, lors des négociations 2011, ce dispositif avait été inscrit dans le texte conclu pour une durée déterminée mais également dans l'accord relatif à l'incidence du protocole d'accord relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité de chances, conclu lui pour une durée indéterminée.

**Il en résulte que ces dispositions sont toujours applicables.**

Cette prise en charge de cotisations retraite est possible si deux conditions cumulatives sont réunies :

- Avoir au moins un enfant à charge de moins de 15 ans (mêmes conditions que pour le bénéfice des congés supplémentaires pour enfant à charge),
- Travailler **au moins** 4/5 d'un temps plein, soit au moins 28 heures par semaine.

Ainsi, les salariés qui travaillent moins de 4/5 d'un temps plein, alors même qu'ils ont un enfant de moins de 15 ans à charge, ne peuvent pas bénéficier de cette mesure.

Un salarié peut bénéficier de cette mesure quelle que soit la répartition de son horaire de travail dans la semaine. Elle s'applique à un salarié dont le temps partiel est choisi dans le cadre du protocole du 20 juillet 1976 ou recruté directement à temps partiel.

Cette prise en charge est d'application automatique dès lors que les deux conditions cumulatives sont remplies. Elle ne donne pas lieu à une formalisation écrite.

Elle prend automatiquement fin au mois anniversaire des 15 ans du dernier enfant à charge.