

74 propositions citoyennes (*) pour un monde du travail idéal

L'environnement de travail

ACCOMPAGNEMENT

- Accompagnement des salarié.e.s fragilisé.e.s soudainement (maladie, rupture familiale, etc.)
- Entreprise soucieuse de l'intégrité et de la santé de ses salarié.e.s (prévention accident)

BIEN-ÊTRE

- Temps de sieste et de massage
- Aménagement des postes de travail et télétravail (ergonomie, végétalisation)
- Inclusion dans la rémunération, d'un bon loisir (sport/culture)

LES SERVICES ANNEXES

- Crèche, garde aidant
- Service de conciergerie
- Potager partagé / Jardin d'entreprise
- Atelier réparation

SANTÉ ET ENVIRONNEMENT

- Cantine collective bio avec auto production
- Actions en faveur de la biodiversité (ferme intégrée à l'entreprise)

MOBILITÉS

- Mise en place de transports d'entreprise spécifiques
- Aide à la mobilité
- Déconcentration des lieux de travail
- Favoriser l'accès au logement proche du lieu de travail

Un ENVIRONNEMENT pour bien vivre au travail

CONVIVIALITÉ

- Mutualisation des centres d'intérêt hors cadre de travail
- Partage de compétences à travers des moments conviviaux et intergénérationnels
- Créer des moments de convivialité autour du sport, du monde associatif, du territoire ou des solidarités

ANTICIPATION

- Cellule de prospective transversale et horizontale multi-acteurs et dans tous les domaines (environnemental, numérique, sanitaire énergétique...)

RYTHME

- Horaires libres limités (instauration d'un horaire maximal).
- Autonomie du temps de travail en harmonie
- Congés/ Pauses à la demande en fonction des besoins du salarié.e (flexibilité concertée)
- Autodétermination du temps de travail

RYTHME (suite)

- Temps sabbatique à la carte (sans justification)
- Semaine de 4 jours (ouverture vers l'extérieur=motivation)
- Charte/ contractualisation pour adapter les horaires
- Mise en place d'un compte épargne-temps
- Conseil de suivi pour évaluer les actions menées en matière de respect du temps choisi

DIALOGUE

- Outils de maintien du lien (notamment en télétravail)
- Temps d'échange obligatoire
- Institutionnalisation du dialogue et de la participation
- Conseil de suivi pour évaluer l'équité Femme/Homme

HORIZONTALITÉ

- Cogestion
- Management intégratif et libéré. Holistique
- Fin de la réunionite

L'encadrement

CONNAISSANCE DES MÉTIERS

- Favoriser l'ouverture à l'extérieur (découverte de nouvelles pratiques, émancipation)
- Parcours immersif vis ma vie pour tous les nouveaux managers

Un ENCADREMENT coopératif, bienveillant et attentif

SENS DU COLLECTIF

- Valorisation de la complémentarité
- Mise en place d'ambassadeurs pour un climat social apaisé
- Communication interne pour favoriser les échanges et les retours d'expériences Favoriser la transmission

BIENVEILLANCE

- Automatisation de la déconnexion par l'employeur (droit à la déconnexion automatisée)
- Objectifs de bienveillance pour les managers/manageres et évaluation par leur équipe

INCLUSIVITÉ

- Territoire zéro chômeur
- Accueil des personnes éloignées de l'emploi (TZC, migrants...)

IMPLICATION

- Instauration d'une vision à long terme partagée
- Responsabilité des salarié.e.s dans la durée (individuelle et collective)

GOVERNANCE

- Coopérative/ SCOP
- Ecoute des partenaires sociaux
- Pas de pouvoir sans contre pouvoir
- Association de tous les salarié.e.s aux objectifs et évolutions de l'entreprise

SENS

- Exposition de la succession des tâches à accomplir
- Répartition des compétences et des tâches de manière pertinente
- Réduction des tâches parasites

RETRIBUTION

- Rentabilité au bénéfice de toutes et tous
- Juste distribution des salaires, bénéfices, dividendes
- Rémunération juste et décente
- Même salaire pour toutes et tous
- Réduction des écarts de salaires

SANTÉ BIEN ÊTRE

- Robotisation / Exosquelette pour travaux difficiles et travail de nuit

COLLECTIF

- Connaissance des métiers de l'autre (via la formation)
- Agrégation des compétences, partage des savoirs = confiance = optimisation
- Analyse des pratiques par l'intelligence collective

OUVERTURE

- Session d'échanges organisées régulièrement avec l'extérieur
- Possibilité au salarié.e de faire appel à un appui extérieur
- Recrutement de profils différenciés, partage des cultures et des modes de faire

Une ACTIVITÉ épanouissante, désirée et qui respecte le travailleur

EPANOUISSEMENT

- Créativité collective et individuelle
- Diversification des missions et des tâches
- Droit à l'expérimentation / Immersion dans de nouveaux métiers

L'activité

EVOLUTION

- Formation à la prise de poste (tutorée)
- Formation continue et séquentielle à la demande
- Formation pour ouverture à d'autres fonctions
- Accompagnement tout au long de la carrière

(*) Propositions émanant des groupes de citoyen.ne.s et d'élue.s mobilisé.e.s sur ce cycle de réflexions