

FACILITER LES NOUVELLES AFFECTATIONS



« Vécu d'un transporteur »

« Cela fait quelques années que notre entreprise est particulièrement vigilante au bien-être de ses salariés. Cela passe par une écoute de leurs demandes en matière de pénibilité ou de conciliation des temps. Qu'ils soient seniors ou jeunes parents, notre porte est toujours ouverte afin de trouver des solutions à certaines difficultés personnelles, sur une période donnée ou indéterminée, et cela par l'affectation de nos employés à un poste plus adapté. Cette politique RH participe à l'image de leader que nous avons sur notre territoire et se retrouve dans l'afflux de candidatures que nous recevons. »

Monsieur T ; Dirigeant d'une entreprise de transport de matières dangereuses, +300 salariés, Sud-ouest de la France

De quoi parle-t-on ?

- > Il est ici question d'une nouvelle affectation pour permettre au salarié.e « d'organiser son temps » sans nécessairement recourir au temps partiel.
- > Il s'agit d'affecter l'employé.e à un poste plus adéquat qui nuancera l'impact de l'apparition de nouvelles contraintes privées.
- > La transversalité en entreprise est un élément de base de l'équilibre des temps de vie.

Pourquoi agir ?

- > Par exemple pour adapter les conditions de travail des femmes enceintes en les affectant temporairement à un poste, lorsque cela est nécessaire.
- > Parce que, les situations de salarié.e « aidant.e » (prise en charge d'un proche en situation de dépendance) ou de parent isolé.e (monoparentalité) sont bien plus fréquentes que par le passé et constituent un des nouveaux enjeux RH de l'entreprise d'aujourd'hui.
- > Travailler sur la prise en compte des contraintes privées des salarié.e.s via une nouvelle affectation permet de :
 - Maintenir en emploi dans l'entreprise en adaptant l'environnement de travail.
 - Accompagner les salarié.e.s pour éviter les stratégies de retrait et de désengagement.
 - Limiter le nombre d'absences et le turnover.
 - Réduire les risques d'accidents du travail dû au stress et/ ou aux préoccupations du/de la salarié.e sur son lieu de travail.

Je suis conductrice ici depuis environ une quinzaine d'années, j'ai commencé sur porteur puis je suis passée sur de plus longs trajets en partant toute la semaine et avec beaucoup de découchés. J'adorais ça ! Mais depuis, avec l'âge... ça devenait difficile et je voulais pouvoir rentrer chez moi le soir tout en continuant à travailler ici. J'ai demandé à la direction pour changer de poste et en deux mois de temps ça s'est fait.

Michelle, conductrice de l'entreprise

Comment faire ?

1. Echanger sur des ajustements d'horaires, de découchés, etc.

Au sein de l'entreprise, il existe probablement certaines missions, certains postes, plus réguliers qui donnent alors plus de visibilité aux salarié.e.s pour gérer leurs contraintes privées, qu'ils/elles soient conducteur.rice, exploitant.e. ou agent.e. logistique. Les différents leviers d'action sont bien connus des professionnel.le.s du transport et de la logistique. Il s'agit souvent du volume horaire hebdomadaire et atypique, voire du nombre de découchés mensuels (pour les conducteurs et conductrices). Ces postes sont bien souvent appropriés pour trouver un accord qui puisse convenir aux salarié.e.s et les maintenir impliqué.e.s dans leur travail et dans l'emploi, sans pour autant nuire aux intérêts de l'entreprise.

2. Favoriser la mobilité interne

Dans certaines entreprises, le principe du changement d'affectation est une pratique courante. Chaque année l'ensemble des salarié.e.s a la possibilité de déposer un vœu concernant son futur dans l'entreprise. Il peut s'agir d'un changement de poste, d'un choix de carrière... De plus, l'orientation de l'entreprise sur la prise en compte des contraintes privées des salarié.e.s, incarnée par ses dirigeants, permet de dialoguer dans un climat de confiance, propice aux échanges, qui peut aboutir à une solution qui contente tout le monde.

> CADRE LÉGAL

> La salariée enceinte bénéficie d'un ensemble de dispositions protectrices au moment de l'embauche comme pendant l'exécution de son contrat de travail, dès lors que l'employeur est informé de son état : autorisations d'absences pour examens médicaux, conditions de travail aménagées, possibilité d'être affectée temporairement à un autre emploi en cas de risques particuliers ou de travail de nuit, protection contre le licenciement, garantie d'une évolution salariale, etc. Des dispositions protectrices s'appliquent également pendant le congé de maternité et pendant le congé d'adoption, ainsi qu'aux salariées bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation.

> Dès lors que cette nouvelle affectation s'accompagne d'une modification du contrat de travail du.de la salarié.e, elle doit faire l'objet d'un avenant à son contrat de travail visant à matérialiser son accord.

> L'objectif d'une telle action est notamment de trouver des solutions qui n'aboutissent pas à la séparation des salarié.e.s et de l'entreprise ou à la prise d'un congé de proche aidant tel que défini par les articles L3142-16 et suivant du code du travail et qui n'est pas forcément avantageux pour les deux parties.

3. Ouvrir des espaces d'échanges sur l'équilibre des temps de vie.

Pour réaliser une nouvelle affectation, il est important d'être à l'écoute de ses salarié.e.s pour se prémunir des nombreuses difficultés liées à l'équilibre des temps de vie. Il existe différents moyens pour dialoguer avec les salarié.e.s. L'entretien professionnel peut, par exemple ouvrir la discussion. Il faut cependant avoir à l'esprit que son caractère obligatoire et formel peut freiner l'expression de certain.e.s employé.e.s. A noter qu'il est important de s'accorder des temps d'échanges informels (pause-café, etc.)

> POINTS DE VIGILANCE

> Il est souvent difficile d'interpréter la baisse d'investissement du.de la salarié.e dans son travail bien qu'elle soit visible. Quoi qu'il en soit, mieux vaut prévenir que guérir. Un climat sain dans l'entreprise avec des temps d'échanges informels peut permettre à la direction d'être tenue informée de l'apparition de ces contraintes privées chez ses salarié.e.s, notamment auprès des moins loquaces. Il s'agit de tenter de trouver une solution avant que la situation ne se dégrade.

> Il sera également important de rester attentif aux réactions du collectif sur la mise en place de ce type de mobilité interne. Il est important de se prémunir des difficultés liées aux mécontentements de certain.e.s. suite à un refus.

> Adaptez les conditions de travail des femmes enceintes. Par exemple : créez un inventaire des risques liés à la grossesse et les moyens d'y remédier (notamment, interdiction d'exposition des femmes enceintes à des produits toxiques).

