



É G A L I T É
S P O R T P R O

AUTODIAGNOSTIC

ARTICULER
LES TEMPS DE VIE DANS
LE SPORT PROFESSIONNEL



Fonds pour l'amélioration
des conditions de travail

RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE

Liberté
Égalité
Fraternité

anact

— agence nationale
pour l'amélioration
des conditions de travail

fep

Fédération des entraîneurs professionnels



OÙ EN ÊTES-VOUS ?

FAITES LE TEST !

OK

VIGILANCE

DES BONNES PRATIQUES SONT MISES EN ŒUVRE

- Des modalités d'organisation du travail permettent de favoriser l'articulation des temps (télétravail, aménagement de certains horaires de travail ou d'entraînement, rotation sur les déplacements professionnels, flexibilité en cas d'urgence)
- Les salariés sont informés des dispositifs existants concernant la parentalité (par le biais d'une Charte ou de rendez-vous avec les RH si la structure en dispose)
- Le sujet de l'articulation des temps de vie et de l'organisation du travail est abordé en point individuel ou en entretien annuel...
- Des règles claires ont été posées concernant la communication professionnelle et les horaires et jours de travail.
- Un entretien est organisé en amont et au retour des congés liés à la parentalité pour évoquer l'organisation du travail.
- Des modes de garde sont proposés pour les matchs et déplacements à destination des enfants des joueurs, joueuses, membres du staff technique et salariés mobilisés
- Des aides sont proposées pour les modes de garde des salariés (places en crèches, CESU, partenariats locaux etc).

LE CADRE LÉGAL EST RESPECTÉ

- La charge de travail est adaptée au temps de travail.
- Les obligations légales concernant la prise de repos et congés sont respectées (repos journaliers, hebdomadaires, congé maternité, paternité, d'adoption).
- Un accord sur le droit à la déconnexion a été négocié et/ou une Charte du droit à la déconnexion existe dans la structure.
- Les salariés dont la présence est requise lors des matchs bénéficient d'une récupération.
- Les salariés dont la présence n'est pas requise peuvent ne pas venir aux matchs, afterworks ou événements organisés par le club sans que cela ne soit mal vu.
- Des mesures de prévention et de traitement en cas de propos ou comportements stigmatisants ou dégradants sur la situation de famille, la grossesse ou l'état de santé des salariés ont été mises en place.



OÙ EN ÊTES-VOUS ?

FAITES LE TEST !

OK

VIGILANCE

DES POINTS DE VIGILANCES SONT À SOULIGNER

- Le sujet de l'articulation des temps de vie n'a jamais été abordé.
- La structure a des représentant(e)s du personnel mais il n'y a pas d'accord sur le droit à la déconnexion.
- Il est mal vu de ne pas participer aux événements du club, même en dehors de son temps de travail (matches, événements).

IL FAUT SE METTRE EN CONFORMITÉ AVEC LE CADRE LÉGAL

- Des mails et appels sont envoyés en dehors des horaires de travail et une réponse y est attendue en dehors des horaires (hors cas d'astreinte).
- Le fait de ne pas participer aux événements du club hors de son temps de travail a un impact négatif sur l'évaluation professionnelle.
- Les obligations légales concernant la prise de repos et congés ne sont pas respectées (repos journaliers, hebdomadaires, congé maternité, paternité, d'adoption).
- Des propos stigmatisants ou dégradants sur la parentalité, la grossesse, l'articulation des temps sont tenus et ne sont pas recadrés.
- Il n'y a pas d'entretien organisé au retour des congés maternité ou d'adoption.
- La charge de travail n'est pas adaptée au temps de travail : le dépassement des horaires est systématique.