



# Propositions de mesures concrètes pour une qualité de vie et de conditions de travail

*Ces mesures concrètes, tirées de notre cahier revendicatif, ne se veulent pas exhaustives. Elles peuvent toutes se mettre en place dans un délai relativement court. Elles partent des besoins des salariés tels que classifiés par Maslow. Un même item répond souvent à la satisfaction de besoins différents. Nous l'avons laissé dans une seule catégorie.*

*Ces mesures relèvent la plupart du temps de la prévention primaire.*

## Besoins physiologiques

- Lieu adapté pour manger
- Une douche pour se laver après des travaux salissants
- Bureaux ajustables en hauteur
- Développer une politique offensive de l'association, sa direction mais aussi sa gouvernance, pour permettre l'accès, le maintien et le relogement des salariés et futurs retraités.
- Développer une politique d'attractivité de l'association (salaire et conditions de travail) pour éviter le turn-over et faciliter le recrutement de nouveaux salariés
- Développer et donner les moyens d'agir au service "Recrutement" pour éviter les vacances de postes entraînant des surcharges de travail et à terme des épuisements professionnels.

## Besoins de sécurité

- Mise en place généralisée et systématique de télérelève pour le relevage des compteurs d'énergies
- Sensibilisation permanente sur les dangers et l'utilisation des produits toxiques notamment ceux utilisés pour la désinsectisation et les moyens de se protéger
- Mise en place d'un système de traitement de déchets pour préserver la santé des salariés et l'environnement
- Étude avant toute ouverture de locaux (résidences ou siège) de l'impact de l'environnement sur la sécurité des salariés
- Éviter le travail isolé
- En cas d'impossibilité d'éviter le travail isolé, doter le travailleur d'un ensemble d'équipements de sécurité pour détecter un danger et alerter les secours.

- Développer une politique offensive l'association, sa direction mais aussi sa gouvernance, pour permettre l'accès, le maintien et le relogement des salariés et futurs retraités.

## Besoins d'amour et d'appartenance

- Mise en place d'espaces de discussion sur le travail et retours systématiques sur la prise en compte des discussions et propositions
- Mise en place et valorisation des groupes d'analyse de pratiques
- Développer les pratiques d'Éducation populaire favorisant la coopération
- Retours systématiques sur l'application de la charte de management
- Grilles de classification et de rémunération basées sur le métier et la qualification
- Prioriser les augmentations collectives par rapport aux augmentations individuelles
- Mettre en place des mesures qui permettent une vie sociale, familiale et professionnelle nourrissantes (par exemple, adaptabilité des horaires de travail, congés enfants malades, congés menstruels, aménagement du temps de travail après un congé maternité ou parental)
- Accompagner et soutenir les salariés confrontés à des difficultés (service d'assistance sociale, d'assistance psychologique, d'assistance juridique)

## Besoins d'estime

- Interroger en permanence les représentations "Employeur" sur les salariés
- Mettre en place des outils de feed-back pour mesurer la satisfaction des salariés sur le management et sur les orientations stratégiques
- Redonner du sens aux entretiens d'évaluation pour qu'ils participent à la reconnaissance du travail du salarié
- Objectiver les évaluations et ouvrir des voies de contestations et de recours effectives
- Annoncer clairement les montants dédiés aux augmentations individuelles

## Besoins d'accomplissement de soi

- Mise en place de formations qualifiantes quel que soit le métier
- Développer les démarches de certification
- Développer la démarche GEPP
- Favoriser les évolutions professionnelles