



Équilibre entre vie professionnelle et vie privée



L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée n'a pas la même signification d'une personne à l'autre et son acception varie également au cours des différentes étapes de la vie. Toutefois, quelle que soit la définition que chacun en donne, celle-ci intégrera inéluctablement les notions de manque de temps et d'épuisement, et les problèmes qui en découlent. Les travaux de recherche qui ont été menés à cet égard montrent que l'incapacité de trouver un juste équilibre entre travail et repos est liée au sentiment de ne pas maîtriser sa charge de travail et de manquer d'énergie pour remplir ses objectifs et engagements personnels. L'impossibilité d'atteindre cet équilibre peut se traduire notamment par des signes de fatigue, une performance médiocre et une mauvaise qualité de vie.

Source : The Work-Life Balance Trust

La Banque a mis en place une série de mesures visant à offrir à son personnel une flexibilité accrue dans le travail afin de l'aider à trouver un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Si vous vous interrogez sur la notion d'équilibre entre travail et vie privée, vous souhaitez peut-être voir si les options qui vous sont proposées ci-après sont adaptées à votre situation et à votre emploi. Vérifiez si vous remplissez les conditions pour bénéficier de ces possibilités et discutez-en avec vos collègues.



Congé parental

Le congé parental représente le droit pour les membres du personnel de prendre du temps pour s'occuper de leurs jeunes enfants ou pour mettre en place les dispositions favorisant le bien-être de ces derniers. Les parents peuvent utiliser ce congé pour passer plus de temps avec leurs enfants et trouver un meilleur équilibre entre leur travail et leurs engagements familiaux. Le droit au congé parental est également ouvert aux membres du personnel qui adoptent un enfant.

- Un membre du personnel peut bénéficier d'un congé parental à **condition** d'avoir effectué au moins un an de service continu à la Banque.
- La durée du congé parental peut aller d'un à six mois; le congé peut être pris en bloc ou par période d'un mois, et ce jusqu'au 5^{ème} anniversaire de l'enfant ou dans la limite de 5 ans après la date de son adoption.
- La demande de congé parental doit être soumise à l'approbation préalable de la hiérarchie.
- Le congé parental est un droit et ne peut être refusé; il peut toutefois être reporté d'un maximum de six mois, en accord avec la direction concernée.
- Le premier mois de congé parental ouvre droit à 50 % du traitement; à compter du deuxième mois, une indemnité forfaitaire est versée.



Travail à temps partiel

Pour les membres du personnel souhaitant travailler à temps partiel, une place plus importante pourra être consacrée à des priorités autres que le travail. Le choix de réduire son temps de travail peut être motivé par des raisons diverses telles que le désir de s'occuper de sa famille (enfants ou personnes âgées), de consacrer davantage de temps à ses loisirs, de faire du volontariat, d'étudier, et beaucoup d'autres encore. Les membres du personnel qui le souhaitent peuvent bénéficier du régime de travail à temps partiel sous réserve de l'approbation de leur direction ou s'ils posent leur candidature à un poste à temps partiel.

- Le temps partiel peut être effectué selon les formules suivantes: 50 % ou 75 % sur base journalière, hebdomadaire, mensuelle ou annuelle.
- La demande de travail à temps partiel est soumise à l'approbation de la hiérarchie.
- La prolongation de l'autorisation de travail à temps partiel doit être demandée au moins tous les deux ans.



Congé pour raisons familiales

Un membre du personnel peut être autorisé à prendre un congé pour raisons familiales sur présentation d'un certificat médical attestant de la maladie grave ou de l'invalidité d'un membre de la famille proche.

- On entend par «famille proche» le conjoint, le partenaire non marié reconnu par la loi, un parent ou un enfant.
- Chaque membre du personnel de la Banque jouit du droit à un congé pour raisons familiales; ce congé ne peut être ni refusé ni reporté.
- Pour pouvoir prétendre à un congé pour raisons familiales, le membre du personnel doit avoir accompli un an de service continu à la Banque.
- La durée du congé pour raisons familiales est d'un mois au minimum et de neuf mois au total sur l'ensemble de la carrière du membre du personnel. Ce congé doit être pris par tranches d'un mois au minimum et à plein temps.



Télétravail

Un membre du personnel peut être autorisé à effectuer une partie de ses tâches à son domicile sur des bases régulières. Le télétravail peut être proposé soit par un membre du personnel, soit par la Banque, et chaque partie a la possibilité de l'accepter ou de le refuser. Le télétravail ne constitue pas un droit automatique pour les agents de la Banque.

- Le télétravail peut être autorisé dans la limite de 2 jours par semaine.
- La demande de télétravail est soumise à l'approbation de la hiérarchie.



Congé de convenance personnelle

La Banque reconnaît qu'un membre du personnel puisse avoir le désir – à un moment donné – de faire une pause dans sa carrière afin de se consacrer à d'autres priorités. Le congé de convenance personnelle peut être autorisé pour des raisons d'ordre personnel ou professionnel. Le personnel demeure soumis au Règlement du personnel (voir Article 31) tout au long de son congé et doit au préalable obtenir la permission de la Banque s'il souhaite mener des activités professionnelles durant son congé.

- Pour introduire une demande de congé de convenance personnelle, le membre du personnel doit avoir accompli au minimum trois années de service continu à la Banque (les congés de maternité, les congés parentaux et les congés pour raisons familiales sont inclus dans le temps de service continu effectué).
- La durée minimum d'un congé de convenance personnelle est d'un mois et la durée maximum de trois ans, à compter du 1er du mois. Une prolongation peut être demandée par écrit, trois mois au minimum avant la fin du congé.
- Le congé de convenance personnelle ne constitue pas un droit; l'avis de la direction concernée est sollicité. Le directeur de RH est habilité à autoriser ou à refuser les demandes de congé de convenance personnelle.
- Le membre du personnel sera assuré de réintégrer son poste à la fin de son congé de convenance personnelle si celui-ci ne dépasse pas six mois.

Parallèlement aux options présentées ci-dessus, la Banque offre également les possibilités suivantes:



Absences autorisées en cas de maladie d'un enfant

En cas de maladie d'un enfant et sur présentation d'un certificat médical, le membre du personnel est autorisé à s'absenter pour s'occuper de son enfant. Il est aussi autorisé à s'absenter s'il est appelé de la crèche ou de l'école pour aller chercher son enfant malade. Le premier jour de la période pour laquelle un certificat médical a été délivré est crédité à 100%, les jours suivants à 50%.



Flexi

Les membres du personnel sont autorisés à s'absenter dans une limite de 4 demi-journées par mois (n'importe quel matin ou après-midi de la semaine, à condition de ne pas utiliser deux demi-journées le même jour), sous réserve que le fonctionnement normal du service reste assuré.



La Crèche BEI

La BEI possède sa propre crèche, qui peut accueillir les enfants d'âge préscolaire de son personnel. Les places étant très demandées, les membres du personnel souhaitant y inscrire leur(s) enfant(s) sont invités à se manifester le plus tôt possible.



**Banque
européenne
d'investissement**

Équilibre entre vie professionnelle et vie privée

Département des Ressources humaines

100, boulevard Konrad Adenauer

L-2950 Luxembourg

☎ (+352) 43 79 1

✉ (+352) 43 77 04

www.bei.org – 📧 RH/ADMInfoDesk@bei.org

