

Société

Une charte pour

Discriminations pendant la grossesse ou au retour de congé parental, problèmes de garde, horaires à rallonge... Concilier sa vie de parent d'un côté, celle de salarié de l'autre, s'apparente souvent à un challenge de haut vol. Pour qu'attendre ou élever des enfants en travaillant ne tienne plus du casse-tête, soixante-dix sociétés se sont engagées à développer en leur sein une série de "bonnes pratiques". Etat des lieux.

Vous allez être moins disponible maintenant, d'autant que c'est votre troisième. » Telle a été la réaction du chef de service d'Isabelle, chef de projet informatique, à l'annonce de sa grossesse. Même son de cloche pour Agnès, responsable marketing : « Plus que des réflexions en direct, j'ai eu mon lot d'insinuations sur le fait que, enfant ou pas, je devrais continuer à travailler tard s'il le fallait. Et aussi qu'on espérait que je trouverais une nounou "compréhensive"... Au final, j'ai dû en faire deux fois plus qu'avant, histoire de prouver que mon état n'entravait pas ma charge de travail. » Comme Isabelle et Claire, les futures mamans sont nombreuses à souffrir dans leur job, dans un pays où 82 % des femmes de 24 à 49 ans travaillent et où le taux de natalité est le plus fort d'Europe. En témoigne le bilan accablant que vient de livrer la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité. En 2008,

la Halde a traité une centaine de plaintes pour discriminations liées à la grossesse. Soit cinq fois plus qu'en 2005, son année de création. Autres résultats tout aussi consternants, ceux de l'enquête menée en 2007 par l'association SOS Préma avec l'Institut des mamans. Celle-ci révèle les conséquences de la maternité sur la vie professionnelle des femmes : 36 % des salariées du secteur privé sont stressées à l'annonce de leur grossesse, 28 % ont trouvé un accueil défavorable à leur retour de congé de maternité et 19 % estiment que cette dernière entraîne un impact négatif sur la perception de leurs compétences. Quant aux papas, ils ne sont pas en reste face aux difficultés de concilier épanouissement familial et vie professionnelle ! L'étude menée par Equilibres - cabinet de conseil en ressources humaines - en février 2008 auprès de 400 pères cadres est sans appel : 84 % attendent eux aussi des actions des entreprises dans le sens d'une vraie politique familiale.

L'association SOS Préma a été la première à tirer la sonnette d'alarme. D'après Charlotte Bouvard, fondatrice de l'association, les 65 000 naissances prématurées enregistrées en 2007 (soit 8,1 % des bébés !) sont imputables, en bonne part, au stress des futures mamans au travail.

70 entreprises signataires, de toutes tailles...

Pour Charlotte, le meilleur moyen d'agir est d'améliorer le mode de vie des salariées. Elle fait part de son projet à L'Oréal, partenaire de son association depuis sa création et l'une des entreprises pionnières dans la mise en place de dispositifs pour accompagner ses salariés parents. Le groupe international de cosmétiques décide de la soutenir. Avec l'aide de deux cabinets de conseil, Equilibres et HR Valley, ces organismes concoctent la Charte de la parentalité en entreprise. L'idée majeure ? Faire bouger les mentalités, afin que le fait d'être parent ne soit plus

considéré comme un handicap par les employeurs. Et favoriser un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie familiale.

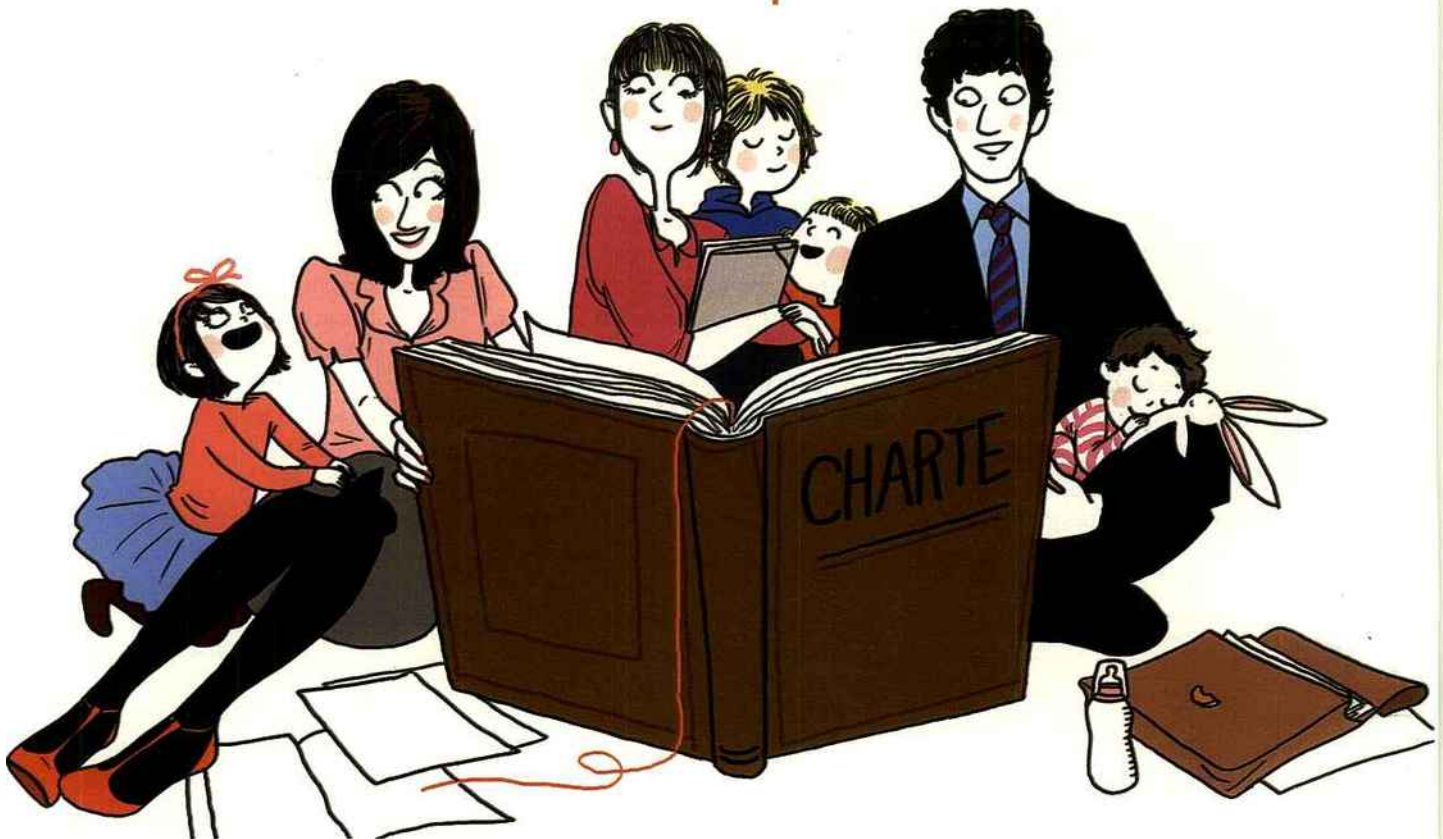
De trente en avril 2008, date de lancement de la Charte, les entreprises signataires sont passées à soixante-dix dès novembre. Une augmentation de bon augure, et ce d'autant plus que l'éventail de leurs profils est de plus en plus diversifié. Les premiers à avoir répondu à l'appel étaient, essentiellement, de

Marianne Naud, Directrice de la politique sociale du groupe Areva.

« Une démarche sociale en partenariat avec treize pays européens »

« Devenir signataire de la Charte est dans la logique de la démarche mise en œuvre depuis plusieurs années pour faciliter la vie des jeunes parents. Nous leur proposons une offre de garde avec des crèches à horaires élargis : de 8 h-8 h 30 à 19 h 30 sur nos différents sites parisiens ainsi qu'à Lyon, Aix-en-Provence et en Allemagne. On y accueille aussi les enfants handicapés, et les mamans peuvent y venir allaiter quand elles le souhaitent. S'ajoutent des dispositifs de bonnes pratiques, comme une discipline sur les horaires de réunion en fin de journée ou encore des entretiens avant et après les congés de maternité et de paternité. Le groupe met aussi un point d'honneur à respecter l'égalité hommes-femmes, en matière de salaires comme de carrières. Nous élaborons dans ce sens des démarches contractuelles avec des partenaires sociaux de treize pays européens. »

aider les parents en entreprise



grands groupes (Total, PSA, Danone, Alstom, Axa, Areva...). On compte désormais davantage de PME (entreprises de crèches privées, cabinets d'avocats, d'audit ou d'expertise comptable, agences de communication et de publicité...), ainsi que des organismes publics (comme La Poste ou la Caisse d'allocations familiales de Lille).

Des engagements pour des parents bien dans leur job

Les engagements des firmes signataires s'articulent autour de trois grandes actions qui, mises en pratique, devraient bouleverser le statut actuel des salariés parents, actuellement un mil-

lion à en être bénéficiaires. La première : informer leurs troupes d'encadrement de leur décision d'instaurer un environnement plus favorable aux pères et aux mères. Pour ce qui est des congés parentaux, demander aux managers d'organiser des entretiens pour préparer les départs et les retours, et garder un lien avec le parent absent pour l'informer des éventuels changements dans l'entreprise (voir le témoignage d'une cadre de La Poste, page suivante). Tout en les sensibilisant aux avantages que peut apporter à l'entreprise un bien-être accru de ces salariés au travail : absentéisme réduit, fidélisation, meilleur rendement...

Autre point clé de la Charte : aider les parents dans la gestion de leur quotidien. Les pistes sont variées. Concernant l'organisation du travail, il s'agit, par exemple, d'instaurer l'interdiction d'organiser des réunions avant 9 heures et après 18 heures, horaires générateurs de stress par rapport à l'obligation de récupérer les enfants, et au besoin de partager du temps avec eux (se conférer aux propos de la directrice de la politique sociale d'Areva, page précédente). Mais aussi d'aménager les conditions de travail des femmes enceintes, en pratiquant autant que possible, le télétravail pour leur éviter un surcroît de fatigue dû aux transports (Bouygues,

Margaux Meïrin

Hervé Romain. 42 ans, directeur de projet chez HR Valley et papa d'un petit garçon de 2 ans.
« Une grande compréhension pour les aléas de la vie familiale »

« "Bien dans sa vie, bien dans son travail" : telle pourrait être la devise de ma société, dont la spécialité est justement le conseil en management ! Ici la Charte de la parentalité va de soi. Nos dirigeants ont vraiment la volonté d'apporter les meilleures conditions de travail aux trente salariés de l'entreprise et de prendre en compte les situations personnelles de chacun. Leur soutien et leur compréhension ont ainsi été une aide primordiale à l'arrivée de mon fils, né grand prématuré : j'ai pu travailler depuis l'hôpital sur mon ordinateur le matin ou l'après-midi, afin de nous relayer, sa maman et moi, pour être 24 heures sur 24 auprès de lui. »

Cari) Et de favoriser ce télétravail une fois les enfants notamment en cas d'aléas familiaux (voir ci-contre le témoignage d'un papa salarié chez HR Valley)

Etre une entreprise engagée c'est aussi créer des crèches d'entre-

prise (Generale de Sante, LOreal Danone) Mettre en place une hotline pour trouver une garde en urgence en cas de maladie de l'enfant (Carrefour Deloitte) ou un site Intranet proposant des informations sur l'emploi d'une assistante maternelle, les congés familiaux (GDF Suez SFR) Voir donner aux parents un coup de pouce financier via le Cesu pour leurs frais de garde (Areva) Et même mettre un pédiatre à disposition de ses collaboratrices (Ernst & Young) !

Troisième engagement clé des entreprises signataires en finir avec les pratiques discriminantes envers les parents salariés. En particulier sur leur évolution professionnelle souvent mise entre parenthèses du fait des congés parentaux ou de leur moins grande disponibilité. Ce qui peut passer par la possibilité d'être à temps partiel pendant une certaine durée (chez Deloitte ou Corus) Avec l'assurance de ne subir aucune conséquence négative sur leur évolution de carrière.

Un observatoire qui ne doit pas être un gadget

Pour mettre en œuvre ces mesures les signataires peuvent demander un soutien à l'Observatoire de la parentalité, lancé en novembre dernier. « Nous leur proposons d'organiser des groupes de travail pour réfléchir à la

façon dont ils peuvent adapter ces différentes mesures et les aider à les mettre en place, explique Jérôme Ballarin, président de l'Observatoire et PDG de la PME HR Valley. Nous avons aussi à cœur de les amener à prendre en compte les nouveaux modèles familiaux, notamment le recroisement des familles monoparentales et le développement de la garde alternée. »

Faut-il pour autant crier au miracle, à la révolution dans les mentalités ? Une telle attitude serait très prématurée si l'on en croit Louis Maurin, directeur de l'Observatoire des inégalités. Si cet observateur éclaire des relations sociales dans l'entreprise, il déclare redouter un double discours de la part de certains. « Si effectivement Carrefour, par exemple, propose des mesures très valables à l'attention de ses cadres, je ne suis pas certain que la mise en avant des horaires décalés permette aux hôtesses de caisse de planifier leurs horaires, soit une réelle avancée pour la parentalité. Ce système engendre encore des "trous" dans l'emploi du temps, qui peuvent aller jusqu'à plusieurs heures. Du coup, en fin d'après-midi, quand les enfants sont rentres, les mamans, elles, sont toujours au travail ! Une situation qui risque de s'aggraver avec le projet d'ouverture des magasins le dimanche. »

Autre bémol : aucun système de sanction n'est prévu par l'Observatoire de la parentalité si une entreprise signataire ne respecte pas ses engagements. Certes, en ce début d'année 2009, l'Observatoire s'apprête à lancer un baromètre. Réalisé à partir d'un questionnaire, celui-ci permettra, au terme d'un an, de savoir où l'entreprise en est et ce qu'elle peut améliorer. précise Jérôme Ballarin. L'Observatoire prévoit aussi de donner la parole aux salariés en 2010 et peut-être d'ici deux ans de créer une sorte de label qui valoriserait les entreprises les plus méritantes, en la matière. Mais hors de question de clouer les mauvais élèves au pilori : la communication en matière d'avancées et de retards sera 'globale'.

Surtout, l'Observatoire aura du pain sur la planche pour arriver à convaincre le maximum d'employeurs à venir rejoindre la Charte. Selon l'enquête de l'association SOS Prema menée avec l'Institut des Mamans en 2007, 67 % des entreprises ne mettent encore en place aucun moyen spécifique de prise en compte de la parentalité. « Cela dit, la France est un pays où le salaire est bien protégé et beaucoup d'entreprises respectent la maternité, même si on recense des abus, tempère Louis Maurin. La situation est pire en Allemagne, en Italie ou en Espagne,

ou il faut souvent choisir entre travailler et avoir des enfants. » Reste à espérer que les entreprises hexagonales choisiront comme modèles leurs homologues scandinaves championnes toutes catégories en matière de conciliation travail et parentalité plutôt que leurs voisins de l'est et du sud de l'Europe. ■

Elsabeth Fournier

Fiona Sicre. 34 ans, responsable partenariats à La Poste et maman d'une petite fille de 9 mois.
« Un engagement de longue haleine, en progression constante »

« La Charte de la parentalité ? Cela fait déjà des années que le groupe La Poste met en pratique ses engagements ! Je bénéficie d'une place en crèche sur mon lieu de travail, avec l'immense privilège d'en voir les locaux de mon bureau. J'ai même une place de parking réservée jusqu'aux 2 ans de ma petite fille. Comme tous les postiers, je reçois aussi une prise en charge financière pour mes frais de garde. Par ailleurs, une écoute et un suivi attentifs sont menés avant, pendant et après les congés liés à la parentalité afin de faciliter la réintégration. Je sais que divers projets sont à l'étude pour répondre encore mieux à nos attentes, telle qu'une offre de garde à horaires décalés, pour les postiers dont la journée de travail commence très tôt le matin. »