

HOMMES & CARRIÈRES



Les banques françaises ont l'esprit de famille

Pour aider les salariés à assumer leur éventuel rôle de parents, de plus en plus d'établissements proposent des services dédiés.

PAR SARAH DELATRE

Les Français restent les champions de la fécondité en Europe, avec un taux de 2,02 enfants par femme. Mais entre le petit à récupérer à l'école ou chez la nounou, les courses, la réunion de travail tardive, les dossiers à boucler dans l'urgence..., les salariés parents, surtout les femmes, conjuguent difficilement vie familiale et quotidien professionnel. Selon le baromètre de l'Observatoire de la parentalité en entreprise réalisé auprès de 1.005 salariés en janvier, 72 % d'en-

tre eux considèrent que leur employeur ne fait pas grand-chose pour les aider à assumer leurs charges familiales. Pourtant, dans la banque et l'assurance, plusieurs groupes complètent par différents moyens une convention collective déjà très avantageuse concernant les congés (maternité, éducation, enfants malades). Symbole de cet esprit de famille, Axa France, BNP Paribas, La Poste, Crédit Agricole SA et la Mutualité Française Côte d'Or-Yonne ont signé la charte de la parentalité placée sous le patronage du Ministère du Travail. Ces sociétés s'y engagent notamment à créer un environ-

nement favorable aux salariés parents, en particulier pour la femme enceinte, et à respecter le principe de non-discrimination dans l'évolution professionnelle. A travers cette démarche qui s'inscrit dans celle de l'égalité au travail, ces établissements « *family friendly* » (favorables à la famille) voient aussi l'occasion de lutter contre l'absentéisme de leurs employés, de favoriser leur bien-être et d'améliorer leur productivité.

Concrètement, certaines offrent un soutien pour la garde des enfants. Chez Calyon à La Défense, le comité d'entreprise a proposé à

un prix défiant toute concurrence près de 2.000 places en deux ans dans un centre de loisirs destiné aux 3-10 ans, situé à deux pas du bureau et ouvert de 8 heures à 20 heures. La Banque Postale réserve pour les employés de son siège social cinq berceaux dans une crèche interentreprises à Issy-les-Moulineaux. Et PricewaterhouseCoopers prend pour sa part intégralement en charge un service « SOS gardes d'enfants malades » qui permet à une centaine de salariés par an de bénéficier d'une baby-sitter dans les deux heures suivant l'appel. Pour faciliter la formation, BNP Paribas prévoit dans son accord sur l'égalité professionnelle renouvelé en juillet 2007 « la prise en charge des frais de garde d'enfants de manière individuelle, si les contraintes personnelles des salariés s'avèrent être un frein à l'accès à la formation lorsque celle-ci se déroule en dehors des horaires et du lieu habituels du travail ». Dans la même ligne, Société Générale a créé « un dispositif de remboursement des frais de garde de nuit engagés à l'occasion d'une formation professionnelle ou du suivi d'un séminaire nécessitant que les salariés s'absentent de leur domicile ».

Parentalité au masculin

Plus rares, les crèches internes sont plutôt évoquées lors de déménagements. « Pour accompagner les employés qui y sont confrontés, nous réfléchissons à l'intérêt de créer une telle structure », explique Virginie Chameau Calmels, chargée de mission diversité chez BNP Paribas. « Nous nous sommes posés les mêmes questions en 2007, lors du déménagement d'une tour de La Défense, raconte Antoinette Prost, directrice du développement durable et des études RH chez Axa France. Nous n'avons finalement pas retenu cette solution car bon nombre d'employés ne se voient pas prendre les transports en commun avec leurs enfants. » A défaut, l'assureur a mis en place à Nanterre une conciergerie offrant un bouquet de services (cordonnerie, pressing, coiffure...), pour « aider les femmes à relâcher la pression sur le temps », dixit Antoinette Prost. Des services dont profitent aussi les employés de BNP Paribas, également doté d'une conciergerie.

Autre formule relativement développée sous l'effet de la réduction du

temps de travail : l'aménagement des horaires et le temps partiel choisi. « Le temps partiel concerne trois employés sur dix et se développe notamment chez un cadre sur quatre », observe Antoinette Prost. Même constat chez l'assureur Aviva qui a signé plusieurs accords visant à mieux concilier vie professionnelle et vie privée : « 400 salariés, dont 90 % de femmes, ont fait le choix de travailler à temps partiel, relate Philippe Achalme, directeur des ressources humaines (DRH) d'Aviva France. Les horaires relativement variables permettent aussi d'arriver au choix plus tard ou de partir plus tôt. » A La Banque Postale, Jean-Erwin Nizet, DRH adjoint, explique que « l'accord sur le temps de travail permet une relative souplesse en globalisant les jours de repos sur l'année ». Pour sa part, American Express, dans son accord de 2008, s'engage à respecter « les horaires de travail habituels pour éviter les réunions tardives ».

Originaux, plusieurs établissements veulent accorder une place plus grande aux pères dans l'éducation des enfants.

L'AVIS DE...

Jérôme Ballarin,
président de l'Observatoire de la parentalité en entreprise

« *Des avantages financiers supérieurs à ceux prévus dans la branche* »



Pourquoi avoir créé un observatoire spécifique ?

Moi-même père de deux enfants, avec une épouse qui travaille, j'ai souvent ressenti la difficulté de concilier vie privée et vie professionnelle. Plusieurs études montrent que la plupart des salariés considèrent que leur entreprise les y aide peu.

Quels sont les objectifs de l'Observatoire ?

Créé en mai 2008, il incite les entreprises, actuellement au nombre de 120, à signer la charte de la parentalité. A travers des groupes de travail, nous leur faisons aussi partager les pratiques et réfléchir au télétravail, au rôle du management de proximité, aux stéréotypes...

Concrètement, comment s'y prennent les entreprises pour donner sens au concept de parentalité ?

Les actions se concentrent essentiellement autour de quatre thématiques : le développement de services comme les conciergeries ou les crèches, le soutien financier à travers des mutuelles, les congés maternité, l'organisation du travail avec le temps partiel, l'aménagement d'horaires et l'accompagnement des pratiques managériales. Les banques par exemple offrent souvent des avantages financiers supérieurs à ceux de la branche, déjà généreuse. L'ouverture de crèches reste plus compliquée du fait de l'éclatement des agences.

BNP Paribas en a d'ailleurs fait son cheval de bataille. « La parentalité est un levier d'action pour l'égalité professionnelle, mais il importe de ne plus rattacher cette notion aux femmes seulement », estime Virginie Chameau-Calmels. Pour lutter contre l'excès de zèle et les stéréotypes sexués, la banque a participé à la rédaction d'un guide (1) avec l'Observatoire sur la responsabilité sociétale des entreprises (Orse), qu'elle a distribué à 500 managers masculins.

Surtout, elle complète l'indemnité légale de congé paternité pour garantir 100 % de la rémunération, comme la Macif et AGF. Dans un autre genre, la banque danoise TDC remet aux pères un kit « Daddy's bug » qui comprend, dans un sac à dos, un biberon, un chauffe-biberon, un bavoir, le tout accompagné d'une lettre du vice-président et du responsable du personnel les informant des droits existants. De quoi inspirer les concurrentes françaises... ■

Le choix du temps partiel

(1) Promouvoir la parentalité auprès des salariés masculins un enjeu d'égalité professionnelle (Guide d'appui pour les entreprises Septembre 2008)