

1 Vous avez créé la charte et l'observatoire de la parentalité en entreprise, pourquoi cette initiative ?

Jérôme Ballarin : L'idée lancée par un petit groupe de parents très engagés dans la vie professionnelle a été de faire signer des entreprises qui s'engageraient à mettre en place des actions concrètes pour aider leurs salariés parents, sur le modèle de la charte de la diversité dans l'entreprise (élaborée en 2004) qui a donné naissance à la **Halde** et à la loi de 2006 de lutte contre les discriminations¹.

Il s'agit de générer un mouvement positif d'émulation sur la parentalité en entreprise et la conciliation des temps, sans forcément se montrer ni trop contraignant ni trop coercitif pour les dirigeants. Nous ne souhaitons donc pas instaurer des normes ou appliquer des sanctions mais bien contribuer à faire évoluer les mentalités quant aux traditions pesantes et persistantes sur les répartitions des tâches entre hommes et femmes, et valoriser les bonnes pratiques. Nous comptons

à ce jour 120 signataires, soit 1,5 million de salariés et fonctionnaires dont La Poste, qui emploie 310 000 personnes, et Carrefour, première entreprise française... La moitié des entreprises emploient plus de 1000 salariés, les autres sont de taille variable. Il ne s'agit pas d'un sujet réservé aux grands groupes, on peut faire beaucoup sans argent, en premier lieu faire vivre ses valeurs dans une équipe.

Pascal Coton : Cela fait partie de notre métier de syndicaliste de réfléchir à la question de la parentalité et d'affirmer qu'être parent et avoir un emploi doivent être conciliables. La famille entre directement dans la vie de l'entreprise avec son lot de conséquences sur l'investissement professionnel, le déroulement de carrière et la qualité de vie. Nous estimons que le salarié n'est pas réductible à ses heures de travail, mais qu'il fait partie d'une entreprise ou d'un groupe tout au long de sa vie. Avant de se rendre au travail, il emmène un enfant en crèche ou chez une



Jérôme Ballarin
Président de l'Observatoire de la parentalité en entreprise, lancé officiellement en novembre 2008 avec Nadine Morano, secrétaire d'État à la famille, et en présence de Laurence Parisot, présidente du Medef et des 70 entreprises signataires de la charte. Il est par ailleurs ancien directeur des ressources humaines et dirigeant d'une société de conseil en développement des ressources humaines. Il a été invité en juin dernier par la Fnepe pour rencontrer les responsables des EPE, expliquer son travail, créer des synergies.

« NOUS VOULONS FAIRE ÉVOLUER LES MENTALITÉS »

assistante maternelle, ou encore il accompagne une personne dépendante dans un institut et le soir, il a des obligations familiales. Le salarié qui le matin arrive en retard parce que son enfant est malade n'est pas fautif. Nous devons parvenir à démystifier ces sujets encore trop tabous, réinstaurer l'aspect humain dans le monde du travail et cesser de culpabiliser les familles et bien souvent les femmes. Le cœur de la question de la conciliation repose sur les inégalités salariales entre hommes et femmes contre lesquelles nous combattons depuis trente six ans. Les femmes sont moins bien payées (19 % de moins

Conciliation des temps de travail et vie familiale

LE VŒU PIEU

En signant la charte de la parentalité, certaines entreprises facilitent les conditions de vie de leurs salariés-parents, marquant un très léger progrès dans le domaine de la conciliation des temps.

« NOUS DEVONS
REINSTAURER
L'ASPECT HUMAIN
DANS LE MONDE
DU TRAVAIL
ET CESSER DE
CULPABILISER
LES FAMILLES
ET BIEN SOUVENT
LES FEMMES »



Pascale
Coton

Secrétaire générale adjointe de la CFTC. Elle s'occupe des questions de protection sociale et notamment de la discrimination salariale entre hommes et femmes.

que les hommes en moyenne), occupent plus souvent des emplois à temps partiels et cumulent une double journée... Cette charte représente un outil supplémentaire qui peut permettre de discuter autour de la question de la famille dans l'entreprise. Les dirigeants qui refusent de la signer peuvent avoir la crainte que l'on fasse de l'ingérence dans leur entreprise, or ce n'est pas ce qui est souhaité, il s'agit au contraire d'un partenariat de discussion. On retrouve cette difficulté dans tous les accords qui touchent à la personne, comme par exemple celui sur la diversité, qui n'est appliqué que dans 3 % des entreprises.

2 Quels genres de mesures concrètes une entreprise peut-elle prendre pour faciliter la conciliation des salariés parents ?

J. B. : Nous en avons identifié de quatre types différents : des services d'abord, comme des places de crèche ou en centres de loisirs, des conciergeries d'entreprises, des

crèches ou conciergeries interentreprises. Cela ne concerne pas que les grosses sociétés, une PME peut réserver un ou deux berceaux dans une crèche d'entreprise.

Le soutien financier est un autre type de mesure prisée des salariés qui se voient offrir une prime de naissance, des chèques emploi service universels pour du baby sitting ou du soutien scolaire ou peuvent souscrire à une mutuelle : peu en bénéficient.

La troisième catégorie, plus structurante, touche aux contrats et concerne l'organisation du travail : accès au temps partiel sans conséquence négative sur la carrière, congés parentaux, télé-travail, règles de gestion avec des réunions ni trop matinales ni trop tardives... Depuis les RTT et les années 1990, les entreprises sont plus créatives en France dans ce domaine.

Enfin la quatrième, une vraie révolution des mentalités, est de sensibiliser direction des ressources humaines et managers d'équipe à des parcours de travail où l'on n'a pas à choisir entre sa carrière et sa

Le Haut Conseil de la famille

Le Haut conseil de la famille a été récemment créé par François Fillon, il se substitue à la Conférence de la famille et au Haut Conseil de la population et de la famille.

Son objectif est de travailler sur les réformes des politiques familiales et d'adopter un vocabulaire et des chiffres communs pour préparer les négociations qui auront lieu avec l'État et les partenaires sociaux. Ses travaux devraient notamment permettre de mieux mesurer l'effort financier consenti par la nation en direction des familles et analyser les voies et moyens de nature à faciliter la conciliation entre vie familiale et professionnelle, en particulier pour les familles ayant de très jeunes enfants. C'est

pourquoi Jérôme Ballarin, président de l'Observatoire de la parentalité en entreprise, a été convié à l'intégrer en tant que personnalité qualifiée. Placé sous la présidence de Bertrand Fragonard, conseiller maître à la Cour des comptes, président du Haut Conseil pour l'avenir de l'assurance maladie, il rassemble 52 membres : 14 représentants de partenaires sociaux ; autant du mouvement familial ; 4 parlementaires ; 3 représentants des collectivités territoriales ; 3 représentants des organismes de sécurité sociale ; 7 représentants de l'État et 7 personnalités qualifiées. Sa composition a été contestée, notamment par les confédérations syndicales.

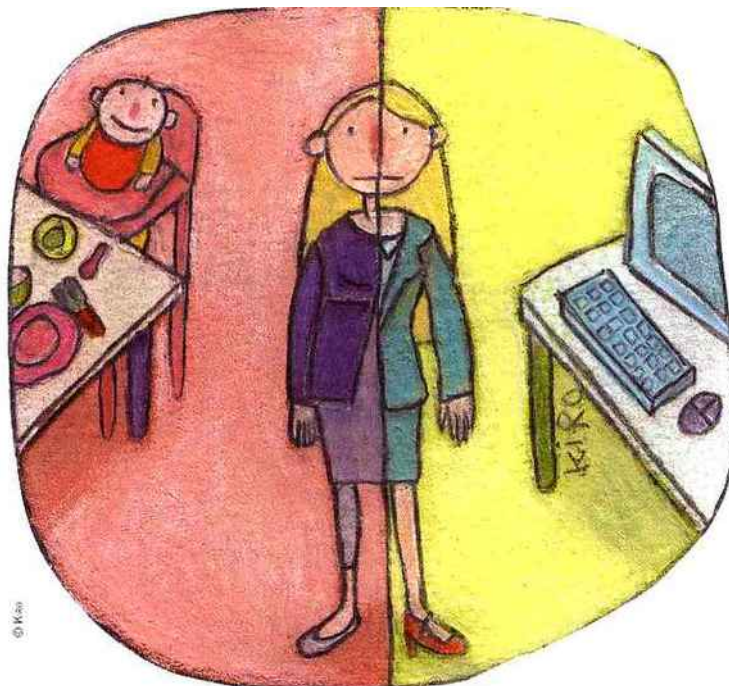
I. G.

famille en devant partir en mission trois jours par semaine ou encore d'instaurer des comités de veille pour s'assurer que les parents ne sont pas discriminés. Voici une vraie nouvelle frontière à dessiner, puisque nous évoluons encore dans une culture très présentéiste en France : il faut passer un maximum de temps sur son lieu de travail en France quand dans les pays scandinaves, partir après 18 heures est signe d'inefficacité pour l'entreprise ! L'une de nos convictions est que l'on peut associer le bien-être des salariés à une vraie performance économique : un cercle vertueux à rechercher en somme.

P. C. : Dans les entreprises où nous sommes présents, la part de celles ayant des bonnes pratiques dans ce domaine est minoritaire, même si une évolution est sensible. Il est d'ailleurs étonnant que les entreprises qui agissent ne s'en glorifient pas forcément. On a ainsi découvert des petites entreprises, notamment dans l'assurantiel, qui ont choisi de pour mettre les femmes sur les pos

« ON PEUT ASSOCIER LE BIEN-ÊTRE DES SALARIÉS À UNE VRAIE PERFORMANCE ÉCONOMIQUE »

NAO
Négociation annuelle obligatoire. L'employeur a l'obligation d'engager, tous les douze mois, une négociation sur les salaires effectifs, la durée effective et l'organisation du temps de travail, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la prévoyance maladie, la formation, l'emploi des salariés âgés, l'insertion des travailleurs handicapés.



tes commerciaux parce qu'elles sont meilleures vendeuses que les hommes. En échange, on ne se montre pas contraignant sur leurs horaires et elles peuvent s'organiser comme elles le souhaitent. Cela confère plus de souplesse pour organiser la vie familiale. On voit aussi des lieux où l'on essaye de considérer de façon positive les moments heureux de la vie, fêter une naissance et ne pas considérer un congé maternité comme des vacances...

3 Vous expliquez que les trois-quarts des entreprises à qui vous présentez la charte refusent de la signer. Quel en est le motif ?

J. B. : Il est avant tout lié au contexte économique de l'entreprise : dépôt de bilan, restructuration... Sur les quatre types de mesures concrètes, d'après un sondage récent que nous avons réalisé notamment auprès des signataires de notre charte, plus de 80 % agissent dans le domaine de l'organisation du travail et 10 % seulement le font – ou envisagent de le faire – dans le domaine de la sensibilisation des chefs de service à la question de la conciliation. L'idée est que les signataires s'engagent sur

une ou plusieurs mesures, mais tous ne sont pas sur la même ligne de départ. Je pense à une PME, Taste, de 15 salariés, où 7 femmes prennent leur mercredi... Le dirigeant au départ était sceptique mais a réalisé dans un second temps combien la mesure était positive pour les salariés au travail. Je citerai aussi Carrefour qui a mis en place pour ses 20 000 caissières un système d'horaires en îlot permettant de signaler dans leurs plannings, six semaines avant, leurs contraintes familiales. Ils embauchent en moyenne 30 000 personnes par an dans des postes peu qualifiés et, dans les bonnes pratiques mises en avant, on parle rarement de la base des salariés mais plus souvent des cadres de la Défense... Nous ne souhaitons pas repousser les entreprises qui, loin d'être vertueuses, mènent des réflexions pour casser une tradition très présentéiste...

4 En pleine crise, n'est-ce pas formuler un vœu pieu que d'inciter les entreprises à favoriser la conciliation des temps ?

P. C. : En ce moment, tout ce qui relève des accords autour de l'éga-

lité salariale homme-femme est traité en fin de séance dans les points divers et les sujets qui ne rapportent pas d'argent à l'entreprise sont négligés. Si de grosses entreprises comme France Telecom/Orange agissent, certains secteurs ont plus de mal à bouger : c'est le cas de La Poste, divisée en quatre services. Dans celui de la distribution du courrier, il semble difficile de modifier l'organisation des horaires des factrices, mères de famille d'enfants en bas âge, sans que le client attendant son courrier à une heure précise soit mécontent...

Je crois qu'il faut vraiment envisager la famille et l'organisation de la famille globalement, tout au long de la vie. La famille ne peut être séquencée à des périodes de vie comme les naissances ou la petite enfance pendant laquelle on se consacrerait à ses enfants. Un adolescent aussi a besoin de ses parents ! Puis, lorsqu'on a fini d'élever ses enfants, bien souvent, on doit prendre en charge ses propres parents, lesquels peuvent être dépendants et en situation précaire. Les femmes accusent souvent un second ralentissement dans leur carrière ou leur trajectoire professionnelle avec de fortes conséquences sur leur retraite (40 % de revenus en moins)...

C'est pourquoi à la CFTC, nous prôtons que le congé parental puisse être séquencé et donné jusqu'aux 16 ans de l'enfant : un parent qui n'aurait pu prendre ce temps dans les premières années de vie de son enfant pourrait en bénéficier plus tard. Nous avons très fréquemment formulé cette proposition à la table des négociations sociales.

Propos recueillis par Isabelle Guardiola