



## HOMMES ET COMPÉTENCES

**CONDITIONS DE TRAVAIL** | Les entreprises qui s'intéressent au bien-être de leurs salariés et favorisent la parentalité misent sur une relation gagnant-gagnant. Un mouvement encore récent, voué néanmoins à se développer. ■ PAR NATHALIE TRAN

# Quand l'entreprise ménage la vie privée

**A** l'expiration de son congé parental, le 2 novembre, Anne-Sophie Brelivet-Camus reprendra le travail à mi-temps la première semaine, de façon à s'adapter en douceur à son nouveau rythme de vie. Elle était en congé maternité quand elle a eu « l'agréable surprise » d'apprendre qu'Alstom Transport, la société pour laquelle elle travaille depuis maintenant trois ans, avait signé le 10 juillet un accord avec les partenaires sociaux sur la conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle. L'allongement d'une semaine du congé maternité, suivie d'une semaine de reprise d'ac-

tivité à mi-temps, et la prise en charge des cotisations salariales et patronales pour les retraites pendant le congé parental, font partie des mesures dont elle profite. « Je pense que ça va mieux se passer que lors de ma première grossesse, les conditions de travail devraient être plus souples ». Les pères n'ont pas été oubliés, l'accord prévoit la prise en charge intégrale du congé paternité, jusque-là limité au plafond de la sécurité sociale. La direction estime entre 200 et 300 le nombre de pères susceptibles de demander ce congé. Pour Jean-Michel Charlard, le DRH France, la signature de cet accord est un pas décisif. L'objectif

est d'« entraîner une évolution culturelle du management. Il faut que lorsqu'une salariée part en congé maternité, ce soit perçu comme une bonne nouvelle par sa hiérarchie ». Une révolution qui ne peut, en effet, s'opérer que par une sensibilisation des managers, pas toujours ravis d'avoir à gérer les absences.

### MOTIVER LES SALARIÉS ET ACCROÎTRE LA PERFORMANCE

Alstom est l'une des 120 premières entreprises à avoir signé la charte de la parentalité, depuis le 21 avril 2008, et à s'être engagées à mettre en place des actions pour aider leurs collaborateurs parents à « mieux vivre et mieux travailler ». Une question importante pour 97% d'entre eux, selon le baromètre de L'Observatoire de la parentalité, mais rarement prise en compte par les entreprises. 72% des salariés affirment que leur employeur ne fait pas grand-chose pour les aider. Pourtant, des mesures toutes simples peuvent améliorer la vie des collaborateurs qui ont des enfants. Il suffit d'empêcher que les réunions ne commencent avant 9h30 le matin et pas après 17h30 le soir, comme cela a été négocié chez PSA ou Coca-Cola France. Le premier embouteilleur français a par ailleurs institué des jours

### DÉCALAGE ENTRE PRATIQUES DES EMPLOYEURS ET ATTENTES DES SALARIÉS

#### Actions mises en place dans les entreprises signataires de la charte de la parentalité

|  |     |
|--|-----|
| Mutuelles avantageuses pour les familles   | 79% |
| Accès au travail à temps partiel sans impact négatif sur l'évolution professionnelle | 85% |
| Aménagement des horaires en cas de problèmes familiaux                               | 88% |
| Télétravail  | 58% |
| Moyens de garde pour les enfants   | 33% |
| Aides au financement de la scolarité et des études                                   | 21% |

#### Actions les plus appréciées par les salariés parents

|  |     |
|--|-----|
| Moyens de garde pour les enfants   | 40% |
| Aides au financement de la scolarité et des études                                   | 30% |
| Mutuelles avantageuses pour les familles   | 27% |
| Congés familiaux rémunérés   | 19% |
| Télétravail  | 19% |
| Accès au travail à temps partiel sans impact négatif sur l'évolution professionnelle | 18% |

SOURCE OBSERVATOIRE DE LA PARENTALITÉ EN ENTREPRISE 2009

ÉGALEMENT DANS CETTE PARTIE

**481** La semaine en bref**501** Négocier son plan de prévoyance-santé**521** STMicroelectronics traque les accidents « domestiques »

## Chez Alstom Transport, on soigne les jeunes parents

Signé pour deux ans par la direction et les partenaires sociaux, l'accord sur la conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle prévoit l'allongement d'une semaine du congé maternité, une reprise d'activité à mi-temps durant une semaine indemnisée à 100 %, un congé rémunéré de pré-adoption de dix jours et la prise en charge intégrale du congé paternité. L'entreprise s'engage aussi à financer conciergeries, crèches et gardes d'urgence. Et vise, par ailleurs, à neutraliser les effets des congés familiaux sur l'ancienneté, les rémunérations et les retraites. Enfin, elle organise le télétravail et institue un temps partiel temporaire de droit d'une durée d'un mois maximum, pour que les salariés puissent faire face à des circonstances exceptionnelles. ▀

rin, le directeur de l'Observatoire de la parentalité, la prise en compte du bien être des salariés va continuer à se développer sous l'impulsion de ceux qui ont aujourd'hui entre 18 et 30 ans, plus que jamais en quête d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Si elles veulent attirer et conserver les talents, elles n'auront d'autre choix que de s'adapter à leurs attentes. ▀

de RTT communs à tous, notamment pendant les fêtes de Noël. Mais la mesure la plus appréciée par les salariés dans l'enquête de satisfaction interne est la possibilité pour les femmes enceintes d'opter pour le télétravail pendant la grossesse à raison de 2 jours par semaine. Coca-Cola France, qui s'enorgueillit d'être passé de la 17<sup>e</sup> à la 5<sup>e</sup> place du palmarès Best Place to Work entre 2007 et 2009, réfléchit même à la possibilité d'utiliser plus largement le télétravail. Un sujet que les entreprises abordent avec beaucoup de réticences, d'autant qu'il ne concerne que le tertiaire. Les bons élèves comme Alcatel-Lucent, dont 1 salarié sur 7 travaille à domicile jusqu'à deux jours par semaine, restent rares : seuls 58 % des signataires de la charte de la parentalité y ont recours. Pour les entreprises qui ont négocié des accords facilitant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, l'in-

térêt est évident : 100 % d'entre elles estiment que cela « améliore la performance de l'entreprise ». Le premier objectif est de motiver (100 %), mais aussi de réduire le nombre de démissions (79 %) et de permettre aux femmes d'accéder plus aisément à des fonctions dirigeantes (87 %). Un bon moyen aussi de gérer leur marque employeur. « Cela permet d'attirer des gens qui n'auraient pas forcément postulé », reconnaît Claire Sillam, la DRH de Coca-Cola France. Le tout est de franchir le pas. « La première fois qu'une collaboratrice a demandé un 4/5<sup>e</sup>, cela m'a paru incongru, se souvient Olivier Boileau, le PDG du cabinet de chasseur de têtes Taste RH, signataire de la charte depuis octobre 2008. Aujourd'hui, la moitié des consultantes du cabinet travaillent en 4/5<sup>e</sup>. Quand elles sont là, elles sont totalement concentrées et beaucoup plus efficaces. » Pour Jérôme Balla-