



LE JOURNAL DE L'EMPLOI

# Être parent et salarié, Comment concilier les deux ?

Dans une France championne d'Europe de la natalité, 72 % des salariés-parents considèrent que leur employeur ne fait pas grand-chose pour les aider à s'occuper de leurs bambins. S'ils sont perfectibles, les dispositifs légaux ont le mérite d'exister. Mais c'est au niveau des entreprises que ça coïncide. À quelques exceptions près...



Les résultats de la première enquête du baromètre Conciliation vie professionnelle-vie familiale, mis en place par le jeune Observatoire de la parentalité en entreprise (OPE), sont sans surprise : 97 % des parents salariés affirment que l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale est un sujet de préoccupation important ou très important. Du côté du droit, selon François Fondard, président de l'Union nationale des associations, ils sont plutôt bien pourvus. « En France, comparé à certains de nos voisins, on a un système avancé qui fait que les parents ne se freinent pas dans leur désir d'enfants. Il suffit de voir notre taux de natalité. » La protection de la salariée enceinte, le congé de maternité relativement long, le congé de naissance pour le père (3 jours) ainsi que le congé de paternité (11 jours), le congé parental

d'éducation, à temps plein ou partiel jusqu'aux trois ans de l'enfant, le congé enfant malade (3 à 5 jours par an) ou encore le congé de présence parentale pour un enfant handicapé ou gravement malade (310 jours étalés sur 3 ans)... Même s'ils sont perfectibles, notamment en termes d'indemnisation, les dispositifs légaux ont le mérite d'exister.

**Amplitude d'ouverture.** Mais c'est au niveau des entreprises que ça coïncide. Globalement, l'organisation du travail est en effet peu adaptée aux contraintes parentales : réunion tôt le matin ou tard le soir, amplitude d'ouverture du secteur des services, horaires décalés dans l'industrie... Or, face à cela, 72 % des salariés-parents considèrent que leur employeur ne fait pas beaucoup de choses pour les aider (baromètre de l'OPE). « Demander à quitter son

poste relativement tôt ou à bénéficier d'un temps partiel n'est pas toujours bien compris », constate François Fondard. Interprété comme un désinvestissement professionnel, ça ne manque pas de peser sur l'évolution de carrière. La charte de la parentalité en entreprise vise à casser ces préjugés et à effacer le présentisme de la mentalité des managers. Ses 120 signataires se sont engagés à adopter des bonnes pratiques en ce sens. Et certaines entreprises sont déjà passées à l'acte. « Ça passe souvent par la négociation collective, a constaté Jérôme Ballarin, président de l'OPE. Certains sujets reviennent : l'accompagnement des mères de retour de congé de maternité, le télétravail, le temps partiel... » Ainsi, chez Alcatel Lucent, 1 100 salariés sur 7 000 travaillent de 1 à 3 jours à domicile. Chez L'Oréal, on donne la

possibilité aux pères et aux mères de prendre leurs mercredis, sans préjuger d'un désinvestissement quelconque. Dans certains magasins Carrefour, les « horaires en îlots » permettent à des groupes de caissières d'aménager leurs heures en fonction de leurs besoins et des contraintes de l'activité. On trouve aussi des dispositifs financiers : aide à la garde d'enfant et heures de ménage, paiement des congés enfant malade, création de crèches et de centres de loisir interentreprises...

**Changement de mentalité.** « Le changement de mentalité doit passer aussi par la formation du personnel encadrant, ajoute Jérôme Ballarin. Ce sont eux qui appliquent au quotidien les dispositifs. Mais les dirigeants d'entreprise doivent aussi montrer l'exemple. Une Anne Lauvergeon, présidente d'Areva, qui déjeune à la cantine avec ses enfants ou l'associé d'un grand groupe d'audit qui prend ses mercredis, en alternance avec sa femme, ça décomplexe les autres niveaux de la hiérarchie. » Un vent de folie soufflerait-il sur ces entreprises, somme toute encore minoritaires ? « Au-delà de leur image, elles ont compris que le bien-être des salariés sert mieux la performance économique que le présentisme », résume le président de l'OPE. Quand il s'agit d'améliorer image, productivité et turnover, l'intérêt des salariés-parents peut donc devenir celui des entreprises. Reste à généraliser le phénomène. ★

MARION ESQUERRE



**CLAUDIA CAMPIGLI**  
CAISSIÈRE ET DÉLÉGUÉE DU PERSONNEL AU CARREFOUR DU MERLAN (MARSEILLE)

**« Pour que les mères puissent prendre leur mercredi de repos, il faut se battre »**

Dans certains magasins Carrefour, grâce au système des « horaires en îlots », les caissières, organisées en petits groupes, définissent leurs horaires 6 semaines à l'avance, la direction se réservant le droit de les modifier pour assurer le service. Au Carrefour du Merlan, où les trois quarts des caissières sont à temps partiel, les « horaires en îlots », arrivés avec l'informatisation, se sont mis en place à sens inverse. « C'était il y a deux ou trois ans. Avant, on était organisé en équipes sous la responsabilité d'une animatrice. Maintenant, c'est terminé. Chaque caissière saisit ses horaires en prévoyant une ouverture (8 h 30) et une fermeture par semaine (21 h 15). Lorsque les demandes sont respectées, c'est avantageux. Mais elles sont généralement modifiées sans consultation. Par exemple, cet été, on s'est retrouvé avec deux fermetures par semaine. Pour que les mères aient leur mercredi de repos, il faut encore se battre. Ils sont un peu plus conciliants pour leur permettre d'amener les enfants à l'école. »