



18

L'équilibre travail / vie familiale

De quoi s'agit-il ?

En Europe

"La promotion de l'égalité entre femmes et hommes passe par une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie privée car ce sont les femmes qui s'avèrent les plus touchées par le manque d'équilibre entre ces deux aspects de la vie.

La difficulté de concilier ces deux aspects entrave une pleine utilisation du potentiel productif de la main d'œuvre européenne et dissuade ou décourage les individus d'entrer ou de rester sur le marché de l'emploi. C'est pourquoi la Feuille de route pour l'égalité entre femmes et hommes 2006-2010, qui fait suite à la Stratégie-cadre pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2001-2005, érige une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie privée au rang de ses priorités."

Union européenne, 2006.

En France

La négociation collective annuelle obligatoire sur l'égalité professionnelle et salariale inclut la question de l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale sous différents angles : organisation du temps de travail, congés pour raisons familiales et services de proximité...

Le Label égalité comprend une partie sur la conciliation vie professionnelle / vie personnelle.



Le temps au cœur des enjeux liés à l'égalité professionnelle

Partout en Europe, la conciliation de la vie professionnelle et personnelle est devenue une question primordiale, pour les hommes comme pour les femmes. Mieux équilibrer les temps de vie c'est permettre aux hommes et aux femmes de mieux vivre et mieux travailler, c'est aussi agir très concrètement en faveur d'une meilleure égalité professionnelle. Un tel équilibre ne peut être réalisé que lorsqu'il est accepté, et respecté, comme étant un droit qui apporte des avantages aux salariés, aux entreprises et à la société dans son ensemble.

En France cette question a été récemment considérée comme une question relevant d'abord du politique quand dans le monde anglo-saxon elle constitue un enjeu de management fort au sein des entreprises.

La loi de 2006 a mis en place certaines dispositions devant favoriser une meilleure prise en compte de la question du temps par les entreprises avec notamment :

- l'intégration d'indicateurs de conciliation dans les Rapports de Situation Comparée,
- la prise en compte des frais supplémentaires de garde d'enfants occasionnés par la formation, l'accès à la formation après un congé parental.



L'équilibre travail / vie familiale

Mars 2009

Les entreprises en France peuvent participer de différentes façons à la conciliation :

- au travers d'avantages sociaux et familiaux,
- en menant une réflexion sur l'organisation du travail et sur le temps de travail (cf. fiche 14),
- en revisitant la gestion des trajectoires professionnelles (cf. fiche 11),
- en mettant en place des services aux salariés désormais facilités par l'octroi d'une aide publique (le CESU et le crédit d'impôt famille) (cf. fiche 19).

Nature des pratiques d'équilibre travail / vie familiale

L'accent sera mis sur :

- les dispositifs qui permettent de garantir et d'améliorer les droits sociaux des salariés en congé familial,
- et sur les dispositifs de gestion de carrière qui peuvent être mis en place pour mieux accompagner les femmes et les hommes en termes d'équilibre travail et vie familiale.

Garantir et améliorer les droits sociaux des salariés bénéficiant d'un congé familial et compenser leur perte de rémunération

Allonger les périodes légales des congés familiaux

L'entreprise a la possibilité d'allonger la durée légale du congé de maternité comme du congé de paternité en les rémunérant comme si c'était du travail effectif.

L'Oréal (extrait accord 2008) Le congé Schueller

Sans condition d'ancienneté, les collaboratrices bénéficient du congé Schueller, soit 4 semaines de congé supplémentaire, rémunérées à 100% par l'entreprise, ce qui permet de porter le congé de maternité de 16 à 20 semaines. Ce congé peut être accolé au congé de maternité ou fractionné par période de 5 jours, jusqu'au 3^{ème} anniversaire de leur enfant.

Améliorer la couverture sociale des personnes en congé parental

Les entreprises peuvent assurer un maintien de la couverture santé de leurs personnels en congé parental en prenant en charge le coût de leur "mutuelle".

L'Oréal (extrait accord 2008) Mutuelle pendant un congé parental

Dans le cadre d'une suspension de contrat de travail liée à un congé parental, les salariés bénéficient du maintien d'une adhésion au régime de frais de santé dans les mêmes conditions que lorsqu'ils sont en activité. Ainsi, la cotisation employeur à la mutuelle est maintenue.

Hennessy - Groupe LVMH (extrait accord 2008)

La durée légale du congé paternité actuellement en vigueur est augmentée de deux jours, pour être portée à 13 jours calendaires consécutifs, cumulable avec le congé de naissance de 3 jours ouvrés.

AREVA (extrait accord 2006)

Les Organisations Syndicales soussignées prennent acte de l'engagement de la Direction de négocier un avenant à l'accord d'entreprise, modifiant l'annexe 9 A-3 (taux de cotisations pour la catégorie des congés sans solde), afin de déterminer une participation de AREVA NC au financement de la couverture Frais de santé (ACSS) pour les salariés optant pour un congé parental sous la forme d'un congé sans solde.

Améliorer les droits à retraite pour les périodes de congé parental

Les périodes de congé parental sont validées gratuitement pour les droits à retraite du régime de base des salariés et s'adressent indifféremment aux salariés féminins et masculins. En revanche, pour que ces salariés puissent obtenir des droits à retraite complémentaire (AGIRC, ARRCO), il est nécessaire qu'un accord soit signé au sein de l'entreprise entre partenaires sociaux pour offrir cette possibilité (cf. délibération 22B de l'ARRCO, et D 25 de l'AGIRC). Les entreprises pourront s'adresser à leur caisse de retraite complémentaire. Ces différentes interventions financières de l'entreprise peuvent faire l'objet d'une déduction fiscale dans le cadre du crédit d'impôt famille.

À noter : le fait d'assurer un supplément de retraite permettra d'améliorer le niveau de retraite des femmes qui est en moyenne de 38% inférieur à celui des hommes.

Assurer les mêmes augmentations salariales pour les personnes en congé de maternité

La loi n°2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes prévoit l'obligation de mettre en œuvre un rattrapage salarial suite à un congé de maternité ou d'adoption et renforce les sanctions en cas de discrimination liée à la grossesse.

Le salarié doit bénéficier des augmentations générales de rémunération perçues pendant son congé et de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de son congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle.



Assurer le maintien de salaire pour les périodes de congé maternité ou paternité

Dès lors que le maintien de salaire est assuré pour le congé de maternité, il est important que la même solution soit adoptée pour le congé de paternité de manière à ce que les droits parentaux profitent aussi bien aux hommes qu'aux femmes (cf. fiche 9).

Indemniser les salariés en congé parental

Les entreprises peuvent verser une indemnité aux salariés en congé parental.

Reconnaître les différents modèles familiaux

American Express (extrait accord 2008)

American Express réaffirme sa préoccupation d'aider ses collaborateurs à concilier au mieux leur vie professionnelle et leur vie familiale. Il est rappelé que, dans ce domaine, American Express a déjà mis en place des dispositions permettant de respecter l'équilibre vie professionnelle-vie familiale : "... En considérant tous les modèles familiaux, permettant aux salariés pacsés ou vivant en concubinage de bénéficier des mêmes droits et avantages que les salariés mariés."

Hennessy - Groupe LVMH (extrait accord 2008)

Il est décidé de la mise en place d'une prime de présence parentale pour les congés parentaux d'éducation à temps complet d'une durée supérieure à 3 mois, d'un montant de 3 000 euros par année de congé.

Donner la possibilité aux salariés d'utiliser le compte épargne temps (CET) pour les différents congés familiaux (congé parental, congé pour soutien familial...)

Pour inciter les salariés à utiliser leurs droits pendant ces périodes, les entreprises pourront abonder le CET.

AREVA

Areva, dans le cadre de la signature d'un accord collectif du 11 juillet 2008 sur le CET a décidé que l'entreprise contribuera à l'épargne des temps des salariés en y ajoutant au moment de l'utilisation, un abondement de 35% des droits en cas d'utilisation du CET dans le cadre du congé parental à temps plein.

Favoriser une gestion de carrière adaptée à la conciliation des temps de vie

Tout au long de leur vie active, les salariés, femmes et hommes, sont confrontés à différents événements de la vie familiale qui leur demandent une disponibilité en termes de temps qui ne correspond pas toujours avec les rythmes de l'entreprise.

Les entreprises qui souhaitent intégrer la parentalité dans leurs processus RH pourront agir pour mieux accompagner les trajectoires professionnelles des salariés parents.

Baliser les étapes-clés du départ et du retour de congé de maternité ou parental

Les discriminations dans l'évolution de la carrière des femmes sont surtout visibles lors des interruptions de carrière liées à des prises de congé parental.

Afin de conforter le parcours professionnel des femmes durant les périodes de maternité, l'entreprise devrait faire attention à neutraliser l'effet de ces interruptions par des actions concrètes :

- avant les congés : entretiens pour préparer le départ (durée de l'absence, organisation du poste pendant l'absence, motivation du salarié, ses attentes au retour du congé, etc.),
- pendant les congés : offrir aux salariés la possibilité de garder le contact avec l'entreprise par un système d'accès à l'information,
- après les congés : entretiens avant la fin du congé pour déterminer le projet professionnel, les conditions de retour au travail, les disponibilités pour une mobilité ; formations

de mise au niveau face aux évolutions du métier et de l'entreprise en général pendant l'absence.

Dans ce sens, certaines entreprises mettent à la disposition de leurs managers des guides qui leur facilitent le déroulement des entretiens avant et après un congé de maternité / adoption ou parental.

LCL (extrait accord 2007)

L'entretien préalable à la reprise d'activité
La (le) salarié(e) bénéficie à sa demande d'un entretien préalable à sa reprise d'activité avec son Gestionnaire des Ressources Humaines. Cet entretien permet de définir les conditions de sa reprise d'activité, soit dans son affectation et sa fonction d'origine, soit dans le cadre d'un changement d'affectation et de fonction. En cas de changement d'affectation, LCL s'engage à rechercher des solutions en cas de contraintes liées à l'exercice de la parentalité pour les collaboratrices(teurs).

L'entretien a également pour objectif de déterminer les actions de formation ou de remise à niveau nécessaires et de procéder à un examen de la rémunération de la ou du salarié(e). Compte tenu de l'importance de cet entretien, les salarié(e)s sont invité(s) à prendre contact avec leur Gestionnaire des Ressources Humaines au moins deux mois avant leur reprise effective d'activité.

Le(s) entretien(s) après reprise d'activité

Les salarié(e)s qui reprennent le travail à l'issue d'un congé maternité ou d'adoption (légal et conventionnel) sont reçu(e)s, dans les quinze jours suivant leur retour, par leur responsable hiérarchique ou le responsable de leur unité.



HSBC

Pour garder le contact pendant le congé maternité ou d'adoption.

Pour que les collaborateurs ne le vivent pas comme une rupture avec l'entreprise, celle-ci propose à ceux qui le souhaitent un accès à distance à certains intranets d'HSBC. Les salariés ont ainsi accès aux informations générales et à celles liées à leurs activités professionnelles ainsi qu'aux offres de mobilités internes pendant tout leur congé. Un service qui leur permet de garder le contact avec HSBC France et de faciliter leur retour.

Pour faciliter la reprise : Désormais, un rattrapage des formations Métier, Réglementaire et de Management encore en vigueur est systématiquement planifié dans l'année qui suit le retour du congé. Par ailleurs, les salariés de retour d'un congé parental long qui en éprouvent le besoin ont la possibilité de suivre le stage d'intégration. De quoi actualiser leurs connaissances du Groupe et de mieux cerner ses enjeux. Cette mesure est étendue à tous les salariés de retour d'un congé de longue durée supérieure à 2 ans, qui en font la demande au gestionnaire de ressources humaines.

Cela consiste à mettre en place des plateformes ressources centralisées dont les objectifs sont :

- d'intervenir immédiatement sur place ou à distance,
 - assurer la continuité dans la qualité de service,
 - rassurer les managers et dédramatiser les départs en congé.
- En l'absence de recrutement externe ou remplacement en interne, le management devra s'interroger avec l'ensemble de l'équipe sur une réorganisation du travail :
- transfert provisoire des dossiers notamment pour les commerciaux mais redécoupage des attributions ou des secteurs d'intervention,
 - mise en attente de certains dossiers avec des objectifs et des primes.

ADIA (extrait accord 2006)

Par ailleurs, compte tenu des contraintes d'activités spécifiques au réseau (très petites équipes, interdépendance des emplois, exigence de grande réactivité, ...) l'entreprise considère comme indispensable de bien prendre en compte les impacts qu'engendre un congé maternité ou parental sur l'activité d'une équipe et de réfléchir aux moyens d'aider les managers notamment du réseau, à mieux faire face à ces impacts.

L'entreprise qui se préoccupe des conditions de départ et de retour des salariés qui prennent un congé maternité ou un congé parental, doit le faire :

- pour les salariés qui partent,
 - mais aussi pour les collègues de travail du salarié absent.
- Il est important, si l'on veut que la prise de congé soit bien acceptée, que le management s'interroge sur les transferts de charge de travail qui reposeront sur les collègues.

Plusieurs solutions sont possibles :

- en cas de remplacement, recrutement en externe d'un CDD ou d'un intérimaire. Nécessité de prévoir une arrivée intervenant avant le départ du salarié qui prend son congé pour organiser le passage de relais,
- recours en interne à des personnes dédiées dans le cadre du concept d'équipes volantes (formule développée dans les banques ou les agences d'intérim, par exemple).

Permettre aux salariés de concilier travail et les différents aléas de la vie privée (prise en charge des descendants, ...)

Les entreprises peuvent également mener une réflexion qui dépasse le cadre des salariés parents pour s'intéresser aux besoins de conciliation exprimés par l'ensemble des salariés tout au long de leur vie.

Les entreprises peuvent ainsi accorder des congés sans solde pour des périodes de la vie des salariés qui nécessitent une interruption momentanée liée notamment :

- à la garde des ascendants et descendants en cas de maladie grave (congé de solidarité familiale),
- au soutien des parents âgés en perte d'autonomie.

Attention : dans la pratique, cette période de prise en charge de proches âgés ou malades repose quasiment exclusivement sur les femmes.

Indicateurs de suivi prévus dans le cadre du RSC

Existence de formules d'organisation du travail facilitant l'articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle.

Données chiffrées par sexe et par catégorie professionnelle :

- Nombre de salariés ayant accédé au temps partiel choisi,
- Nombre de salariés à temps partiel choisi ayant repris un travail à temps plein.

Existence d'un complément de salaire versé par l'employeur pour le congé de paternité, le congé de maternité, le congé d'adoption.

Données sur les congés chiffrées par sexe :

- Répartition par catégorie professionnelle,
- Selon le nombre et le type de congés dont la durée est supérieure à six mois : compte épargne-temps, congé parental, congé sabbatique.

Données chiffrées par catégorie professionnelle :

- Nombre de jours de congés de paternité pris par le salarié par rapport au nombre de jours de congés théoriques.