GDF SUEZ

S'ENGAGE EN FAVEUR DES SALARIÉS-PARENTS

MARS 2011

GDF SUEZ

REDÉCOUVRONS L'ÉNERGIE

SOMMAIRE

P3 **Edito par Valérie Bernis**

P4 **GDF SUEZ déploie une politique parentalité ambitieuse**

P4 . INTERVIEW DE MURIEL MORIN

P5 . LES ÉTAPES CLÉS DE LA POLITIQUE PARENTALITÉ DE GDF SUEZ

P7 . PRÉSENTATION D'E-FAMILI

P8 **La crèche TBabies, une aventure humaine réussie au sein de l'entreprise**

P8 . TBABIES, UN OUVRAGE « SUR-MESURE » ORCHESTRÉ PAR GDF SUEZ

P10 . UN PROGRAMME PÉDAGOGIQUE EXIGEANT

P11 . TBABIES AU QUOTIDIEN

P12 . TBABIES EN IMAGES

P13 **La parentalité s'invite durablement en entreprise**

P13 . DES POLITIQUES PUBLIQUES INCITATIVES

P13 . DES SALARIÉS EN QUÊTE D'ÉQUILIBRE

P14 . DE NOUVEAUX CHAMPS D'ENGAGEMENTS POUR LES ENTREPRISES

ÉDITO

par Valérie Bernis, Membre du Comité exécutif de GDF SUEZ, en charge des Directions de la Communication, de la Communication financière et des Relations institutionnelles.

ASSOCIER BIEN-ÊTRE DES SALARIÉS ET PERFORMANCE ÉCONOMIQUE

L'année 2011 est, pour GDF SUEZ, l'occasion de prendre de nouveaux engagements en faveur des salariés-parents en déployant cette année une politique parentalité au niveau national.

Partie prenante d'une politique sociale qui lie parentalité, place des femmes dans l'entreprise, bien-être et performance, cette démarche a été initiée dès 2008. GDF SUEZ était alors parmi les premiers grands groupes à signer la Charte de la parentalité en entreprise et à adhérer à l'Observatoire de la parentalité en entreprise.

La politique parentalité du Groupe doit répondre aux besoins des salariés dont les attentes en termes d'équilibre de vie sont fortes. Groupe socialement engagé, GDF SUEZ considère que la prise en compte de la parentalité relève de ses champs d'action. C'est pourquoi nous avons choisi d'apporter une réponse très concrète aux besoins exprimés par les salariés-parents du Groupe.

En 2010, nous avons construit TBabies, une crèche mono-entreprise de 60 berceaux située à la Défense, et ouvert une crèche à Asnières-sur-Seine. Nous avons également lancé à destination des 100 000 salariés du Groupe en France un portail d'informations dédié à la parentalité. En 2011, nous allons déployer notre offre de places en crèche au niveau national.

Cette offre de services est l'un des axes forts de notre politique parentalité, mais elle ne saurait la résumer. Nous menons également une réflexion sur l'organisation du travail et la sensibilisation des managers de terrain, afin que les salariés du Groupe puissent concilier carrière et responsabilités familiales.

L'engagement de la direction du Groupe sur l'ensemble de ces projets et de Gérard Mestrallet, son Président Directeur Général, témoigne de leur importance. La prise en compte de la parentalité, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et le bien-être des collaborateurs sont des enjeux majeurs pour un Groupe qui exerce sa citoyenneté et veut attirer et retenir les meilleurs talents.

Convaincu que la prise en compte de la parentalité est au cœur d'enjeux socio-économiques majeurs et qu'un juste équilibre de ces temps de vie est facteur de motivation et de performance, GDF SUEZ participe concrètement à faire évoluer les représentations liées à la parentalité et les pratiques en entreprise.

GDF SUEZ déploie une politique parentalité ambitieuse

« NOUS VOULONS PROPOSER AUX COLLABORATEURS DU GROUPE UNE OFFRE CRÈCHE AU NIVEAU NATIONAL »

Muriel Morin, Directrice Corporate Ressources humaines du groupe GDF SUEZ et membre du comité de pilotage chargé de suivre l'ensemble du projet de crèche TBabies, analyse l'offre crèche au regard de la politique sociale du Groupe.

Pourquoi GDF SUEZ a-t-il choisi de construire sa crèche, et plus globalement quels sont les grands axes de la politique parentalité du Groupe ?

«La construction de la crèche TBabies dans nos nouveaux locaux, à la Défense, marque de façon très concrète notre engagement en faveur de la parentalité. Cette crèche est exemplaire. Mais elle ne saurait suffire. Cette réalisation annonce un dispositif plus global car la parentalité fait partie de notre politique de responsabilité sociale et doit concerner, j'en suis convaincue, l'ensemble des salariés du Groupe.
Nous devons répondre aux souhaits et attentes des collaborateurs de toutes nos entités en France. C'est pourquoi j'ai défendu l'idée, en accord avec la Direction générale, de déployer une politique parentalité au niveau national. L'ambition, clairement affichée, est d'augmenter le nombre de berceaux proposés, non seulement pour les salariés du siège de GDF SUEZ, mais aussi pour les salariés des branches, en Ile-de-France et dans les grandes agglomérations de province où GDF SUEZ est très présent.
Je souhaite que cette offre soit effective dès septembre 2011. Le comité de pilotage chargé de déployer la politique parentalité du Groupe a décidé de faire appel à une plateforme de réservation de crèches en réseau. Mais l'ambition du Groupe va plus loin et nous envisageons également la possibilité d'investir dans des crèches interentreprises, voire de construire de nouvelles crèches au sein de sites GDF SUEZ.

Pourquoi la question des modes de garde relève-t-elle, selon vous, de la responsabilité sociale de l'entreprise ?

La politique sociale est un corollaire indispensable de la politique industrielle du Groupe. GDF SUEZ a toujours placé les hommes et les femmes au cœur de ses préoccupations. Projet industriel et projet social sont indissociables et la réussite du premier passe par des démarches qui favorisent l'épanouissement de chacun pour l'efficacité de tous.
Nous nous devons d'apporter des réponses adaptées aux besoins créés par nos modes de vie contemporains. Si nous voulons attirer les meilleurs, les fidéliser, nous devons leur proposer des solutions innovantes qui simplifient leur quotidien, donnent des éléments de confort et participent au bien-être et à la qualité de vie au travail. Les services que nous proposons, comme la crèche ou le portail parentalité e-famili, vont dans ce sens, en libérant au maximum les salariés de leurs contraintes.

Comment la politique parentalité s'inscrit-elle dans la politique sociale du Groupe et au-delà de la crèche, quelles sont les actions de GDF SUEZ en faveur des salariés-parents ?

Dans le cadre de la politique d'égalité que le Groupe a mise en place, il est clairement indiqué que la maternité ne doit pénaliser ni la carrière, ni la reconnaissance des compétences de l'individu. Ensuite, les DRH et les managers ont pour consigne de ne pas freiner les demandes de temps partiel liées à la présence des enfants. GDF SUEZ entend également favoriser au maximum une organisation du temps de travail conciliable avec des responsabilités familiales. Je souhaite que les directions des services s'organisent pour le permettre.
Enfin, il ne faut pas oublier que les trois-quarts des salariés de GDF SUEZ ne travaillent pas à Paris. Leurs préoccupations ne sont pas identiques. Ma responsabilité, à l'échelle du Groupe, est donc de proposer et de mettre en place des actions pour satisfaire l'ensemble des salariés.
Le portail parentalité e-famili, ouvert en décembre 2010 pour tout le Groupe, répond déjà précisément à notre souci d'offrir des solutions innovantes et suffisamment 'génériques' pour les salariés, quel que soit le contexte géographique ou métier, et qu'ils soient homme ou femme.
Aujourd'hui, et dans la perspective de poursuivre notre engagement en faveur des salariés-parents, la volonté du Groupe de proposer de nouvelles places de crèches en Ile-de-France et dans les grandes agglomérations où GDF SUEZ est présent, est essentielle.»

2008-2011 : LES ÉTAPES CLÉS DE LA POLITIQUE PARENTALITÉ DE GDF SUEZ

Valérie Bernis, Membre du Comité exécutif, signe la charte de la parentalité en entreprise le 11 avril 2008.

Avril 2008
GDF SUEZ signe la charte de la parentalité en entreprise

Le Groupe compte parmi les premiers signataires de la Charte de la parentalité en entreprise. Cette charte, initiée par l'association SOS Préma et L'Oréal et co-rédigée par le cabinet Equilibres, est officiellement lancée en avril 2008 et compte aujourd'hui quelque 200 entreprises signataires.
La Charte de la parentalité en entreprise poursuit 3 objectifs :

- faire évoluer les représentations liées à la parentalité dans l'entreprise,
- créer un environnement favorable aux salariés-parents, en particulier pour les femmes enceintes,
- respecter le principe de non-discrimination dans l'évolution professionnelle des salariés-parents.

Février 2010
GDF SUEZ fait partie des 60 entreprises fondatrices du Club Crèches & Entreprises

En février 2010, Xavier Darcos, alors ministre du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville, et Nadine Morano, alors secrétaire d'Etat chargée de la Famille et de la Solidarité créent le Club Crèches & Entreprises qui réunit les entreprises exemplaires en matière de création de places de crèche ou de financement de berceaux en faveur des enfants de leurs salariés.

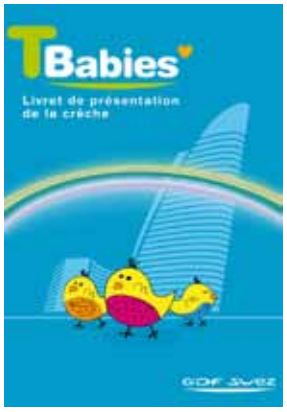
Sous l'égide du ministère et animé par l'Observatoire de la parentalité en entreprise, le Club Crèches & Entreprises a pour objectif d'engager une dynamique en faveur de l'investissement des employeurs en la matière. Seuls 2 % des employeurs, parmi les établissements de 20 salariés au moins, offrent à leurs salariés un accès à une crèche ou à des places de crèches[1].
Dans le cadre du Club, ces entreprises exemplaires s'engagent à parrainer chacune des entreprises qui n'auraient pas encore créé ou financé de places de crèche.

Décembre 2010
Déploiement sur l'intranet France de GDF SUEZ du site e-famili

Le 1er décembre 2010, e-famili, un portail d'informations, d'outils et de services destiné à faciliter le quotidien des salariés-parents est lancé auprès des 100 000 collaborateurs en France du Groupe. Ce portail met à disposition des salariés une information globale sur la parentalité et des outils personnalisés pour faciliter le quotidien.

Affiche de lancement du portail e-famili.

[1] Enquête « Famille et employeurs », Ined, 2004-2005



Janvier 2011

Ouverture de la crèche Tbabies, construite au sein des nouveaux locaux de GDF SUEZ, à la Défense

En janvier 2011, alors que l'ensemble des collaborateurs attendus sur le nouveau site de GDF SUEZ à la Défense avait emménagé, la crèche TBabies ouvrait ses portes pour accueillir 60 enfants âgés de 2 mois et demi à 3 ans. Aboutissement d'un travail collectif, cette crèche mono-entreprise est un projet 'sur-mesure' mené à bien par les directions de la Communication, des Ressources humaines, des Achats et de la Logistique.

Avec une taille de 600 m² et 80 m² d'extérieur, TBabies s'inscrit parmi les plus grandes crèches d'entreprise en France. Elle a représenté un véritable défi architectural : située au cœur de la Défense, TBabies est en effet la première crèche construite entièrement sous les normes IGH (Immeuble Grande Hauteur). Enfin, TBabies affiche un projet pédagogique très complet, pensé par le Groupe, avec la collaboration de spécialistes de la parentalité, avant d'être confié en exploitation à Babilou.

Septembre 2011

Déploiement d'une offre de places en crèche au niveau national

Afin de répondre aux besoins et aux attentes de l'ensemble des salariés-parents du Groupe, GDF SUEZ a décidé de déployer une politique parentalité au niveau national. L'ambition est d'augmenter le nombre de berceaux proposés en Ile-de-France et dans les grandes agglomérations de province où GDF SUEZ est très présent.

L'ensemble des entités du Groupe seront associées à cette démarche et chargées de définir le nombre de berceaux qu'elles prendront en charge. Une plateforme nationale de réservations de places de crèche sera mise à disposition des salariés du Groupe, afin d'offrir des places dès le mois de septembre 2011.

Enfin, le Groupe envisage d'investir dans des crèches interentreprises, voire de construire de nouvelles crèches au sein de sites GDF SUEZ.

La crèche TBabies en images - crédits photos : Marc Bertrand

E-FAMILI, LE PORTAIL PARENTALITÉ DE GDF SUEZ

Le portail e-famili a été ouvert à l'ensemble des salariés du Groupe GDF SUEZ le 1er décembre 2010.
Ce portail d'informations, d'outils et de services est destiné à faciliter le quotidien de chacun. Il s'adresse à tous ceux qui cherchent à concilier au mieux leurs vies professionnelle et personnelle, aux salariés-parents ou grands-parents.
À peine lancé, e-famili a reçu les honneurs. GDF SUEZ vient en effet d'être remarqué dans le 6ème baromètre annuel Capitalcom 2011 sur la mixité dans lequel le site e-famili figure parmi les « meilleures initiatives pour gérer l'équilibre vie privée/vie professionnelle ».

Une information globale sur la parentalité et des outils personnalisés pour faciliter le quotidien

e-famili se veut un outil gain de temps, regroupant une multitude d'informations actualisées quotidiennement, proposant des services pratiques et inédits, le tout accessible depuis le bureau ou le domicile. Il propose des dossiers explicatifs, des articles sur l'actualité de la parentalité, des interviews d'experts. Il détaille les démarches administratives, informe sur les nouveautés juridiques, donne accès à des outils pratiques tels que des lettres et contrats-types, des calendriers grossesse personnalisés, des calendriers vaccinations et vacances scolaires, un moteur de recherche qui recense toutes les maternités.

Une base documentaire validée et actualisée

Confié à un prestataire externe, spécialiste du sujet et sans aucun lien ou accord commercial avec des grandes marques, e-famili bénéficie ainsi d'une information indépendante, experte, actualisée et sans publicité. Des dossiers de fond, une veille éditoriale continue avec des articles d'actualité sur la parentalité et une mise à jour permanente de tous les chiffres-clé et évolutions de réglementation.

- **7 rubriques principales**
- **50 dossiers thématiques**
- **200 fiches pratiques**
- **60 lettres et contrats-type**
- **des calendriers personnalisés**
- **un annuaire maternité**
- **un fil actus**

La crèche TBabies, une aventure humaine réussie au sein de l'entreprise

TBABIES, UN OUVRAGE SUR-MESURE ORCHESTRÉ PAR GDF SUEZ

Prenant place au sein de l'aménagement des 90 000 m² des nouveaux locaux de GDF SUEZ, la crèche TBabies, véritable prouesse architecturale et défi logistique, a ouvert ses portes en janvier 2011. Retour sur cette aventure.

À l'occasion de l'installation des 4 000 salariés dans les nouveaux locaux de GDF SUEZ au cœur de la Défense, le groupe a décidé de construire une crèche d'entreprise. Mais plutôt que de confier le projet à un prestataire externe, le Groupe a souhaité réaliser un lieu d'accueil sur-mesure, conforme à ses ambitions architecturales, à ses engagements auprès des salariés-parents et à ses orientations en matière de bien-être, en pilotant le projet de sa genèse à sa livraison.

Une vaste étude de faisabilité a marqué le début du projet. Le choix s'est alors porté sur la réalisation d'une crèche de 60 berceaux, la plus grande capacité autorisée dans ce lieu.

Une aventure collective

Ce projet d'envergure nécessitait la collaboration de nombreux acteurs pour être mené à son terme. Un comité, rassemblant une vingtaine de personnes, a donc été constitué pour piloter les différentes phases du projet. *« Le travail collectif a véritablement bien fonctionné,* indique Alexandre Dehé, Directeur du projet d'aménagement des tours GDF SUEZ T1 et T2, *car la crèche est un projet concret auquel nous étions tous très fiers de contribuer. »*

« La Direction de la Communication a porté le projet de la crèche, poursuit Alexandre Dehé. *C'est ensuite l'équipe du projet d'aménagement des tours T1 et T2 qui a pris le relais concernant les aspects techniques et a conduit les travaux avec l'architecte maître d'œuvre. La Direction des Achats a pris en charge la préparation de l'appel d'offre pour la sélection du prestataire exploitant la crèche. Enfin, la Direction des Ressources humaines, garante du fonctionnement optimal de la crèche et du respect des principes définis, endosse la responsabilité de faire fonctionner la crèche, avec l'appui opérationnel de la Direction de la Logistique. Elle a pris en charge le système de sélection des familles et les relations avec le prestataire choisi, Babilou. »*

Outre ces acteurs internes, GDF SUEZ a su s'entourer de professionnels pour élaborer ce projet sur-mesure. Le cabinet Equilibres a apporté son expertise en parentalité et le cabinet d'architectes Philippe Delannoy, son expertise architecturale sur des bâtiments dédiés à la petite enfance.

Un défi logistique

Ces différents acteurs ont dû relever de nombreux défis tant logistiques qu'architecturaux : trouver un lieu adéquat pour installer la crèche, respecter à la fois les normes 'Immeuble de Grande Hauteur' (IGH) et les normes d'accueil de la petite enfance, et tenir les délais. *« Le chantier de la crèche intervenait à la toute fin du chantier global,* relate Alexandre Dehé. *Or, nous devions absolument la livrer en temps et en heure compte tenu des engagements pris auprès des parents. Nous nous sommes donc livrés à une véritable course contre la montre pour tenir les délais. »*

« Il était impératif de trouver un lieu qui permette de respecter les différentes normes et puisse être

indépendant techniquement, pour les systèmes de fluides et de ventilation notamment. Après réflexion, nous avons choisi d'installer la crèche dans un espace de 600 m² situé au rez-de-chaussée de la Tour T2 », poursuit Alexandre Dehé.

Une prouesse architecturale

Les immeubles de grande hauteur sont soumis à de nombreuses normes en matière de potentiel calorifique, de matériaux à utiliser, de réseau incendie et de climatisation, tandis que les normes concernant les lieux d'accueil de la petite enfance sont également très strictes. Aucune crèche n'avait jusqu'ici été construite en France sous la norme IGH ; en pionnier, GDF SUEZ a donc dû innover.

L'architecte a tiré parti des différentes contraintes techniques et architecturales pour imaginer l'espace. Car l'espace en lui-même s'avérait contraignant : tout en longueur avec une très grande hauteur de plafond, ses ouvertures vers l'extérieur se situant sur la même façade. *« Or, une crèche est une succession de petits espaces,* explique Philippe Delannoy. *Nous avons donc dû jouer sur la transparence pour structurer l'espace, donner une impression de grandeur et de clarté. Nous avons par exemple décidé d'installer de grands vitrages en partie haute des murs pour que d'une pièce on puisse percevoir l'autre, et ainsi donner le sentiment d'un ensemble cohérent. Nous avons également choisi de mettre l'accent sur le traitement du mobilier intégré et de la couleur afin de donner une vraie personnalité aux lieux. »*

Des éléments originaux pour un projet exigeant

Pour réaliser une crèche exemplaire et de très grande qualité, conformément aux exigences du Groupe, la crèche s'inspire du programme le plus exigeant existant : celui de la Ville de Paris qui se caractérise par un programme fonctionnel très précis concernant par exemple la sécurité des enfants, la surface du lieu ou le confort du personnel, ainsi qu'un programme pédagogique sans cesse amélioré. Le projet a également intégré des éléments spécifiques qui contribuent à l'originalité de TBabies : une salle d'allaitement, un salon des parents, une salle de jeux d'eaux inspirée de la cité des enfants de la Villette. Autant d'éléments fruits d'une réflexion poussée sur les usages de la crèche et que l'architecte a dû intégrer en optimisant l'espace et jouant sur les structures. *« Cette crèche est ambitieuse,* indique Philippe Delannoy*, car elle allie une grande exigence pédagogique et architecturale, proche des exigences des équipements publics de petite enfance mais avec les moyens d'une entreprise. Dès le départ, le projet s'est inscrit dans une forte volonté de pérennité. GDF SUEZ nous a fait une entière confiance tout au long du projet, dans le même esprit que les projets que nous réalisons pour des collectivités publiques. »*

Au final, la crèche TBabies a ouvert à la date prévue. *« C'est une satisfaction de voir nos salariés sereins et les enfants évoluer au sein de TBabies. C'est également une vraie fierté pour tous les corps de métier impliqués d'avoir franchi les nombreux obstacles tout en restant dans l'esprit du projet initial »,* conclut Alexandre Dehé.

Les caractéristiques architecturales de TBabies

- Un espace de 590 m²
- Des couleurs différenciées par zone
- Une attention particulière au traitement du son
- Des éclairages doux et indirects
- Un salon des parents
- Une salle d'allaitement
- Un espace d'accueil large et vitré
- Un grand atrium d'activité et de motricité
- Un espace de jeux d'eau
- Une terrasse extérieure aménagée de 80 m²

UN PROGRAMME PÉDAGOGIQUE EXIGEANT
« OFFRIR AUX ENFANTS UNE SÉCURITÉ PHYSIQUE ET AFFECTIVE »

Régine Grosos est formatrice et consultante auprès de structures sanitaires et sociales. Cette spécialiste de la petite enfance a accompagné, aux côtés d'Equilibres, l'équipe projet de GDF SUEZ dans la définition du programme pédagogique de la crèche.

crédit photo : Jupiterimages

Nous voulions offrir aux enfants un bel accueil dans un bel environnement qui leur permette de continuer à grandir en l'absence de leurs parents. Continuer à grandir pour un petit enfant, c'est découvrir le monde dans un environnement où il se sent en sécurité physique et affective. Notre projet pédagogique s'articule donc autour de deux axes : des propositions dans l'espace qui permettent aux tout-petits de continuer à construire leur monde intérieur et de faire des rencontres en toute sécurité, et un programme pédagogique qui accorde une réelle place aux parents.

Expérimenter et rencontrer

L'espace sécurisé permet aux enfants de faire des expériences singulières à leur rythme et selon leurs envies du moment – rêver, observer, manipuler, jouer avec d'autres – tout en bénéficiant d'un accompagnement souple. Nous voulons accompagner les enfants dans leurs expériences grâce à des sollicitations intelligentes, l'espace, la couleur, les matières.

Accorder une place aux parents

L'objectif pédagogique est de créer des liens de confiance avec les parents pour à la fois les rassurer, les informer en continu sur le quotidien individuel et collectif de leur enfant, et les impliquer au mieux dans l'amélioration du fonctionnement de la crèche. Cette réelle proximité entre l'équipe pédagogique et les parents est importante.

Les professionnels qui gèrent cette crèche au quotidien doivent pouvoir restituer les moments de découverte des enfants : les premiers pas, les nouveaux apprentissages… Nous sommes donc attentifs à la qualité de l'accueil quotidien, le matin et le soir, et nous allons au-delà en proposant des rendez-vous ponctuels avec les parents, des temps qui nous semblent essentiels pour que parents et professionnels puissent accompagner ensemble les enfants sur le chemin du grandir.

TBABIES AU QUOTIDIEN

Marie Couronné est la directrice de la crèche TBabies. Depuis deux mois, elle accueille, avec son équipe, les 60 enfants de la crèche, de 8h à 19h30. Elle nous raconte ses stimulantes journées.

La crèche TBabies a ouvert il y a deux mois, nous sommes donc encore dans une phase de rodage. En tant que directrice de la crèche, ma fonction consiste à prendre en charge la gestion de la structure et l'accueil des enfants. La crèche ouvre à 8h tous les matins. Un système de rotation des plannings permet de répartir les horaires de travail des 22 salariés de TBabies sur toute la journée.

Créer une relation de confiance

Ma mission première est de créer une relation de confiance mutuelle avec les parents pour qu'ils puissent travailler sereinement pendant que leur enfant est gardé. Notre projet pédagogique est particulièrement vigilant sur la question de la séparation avec les parents. Ensuite, nous nous efforçons de respecter le rythme de chaque enfant et de leur apprendre à vivre en collectivité, à partager avec les autres. Enfin, nous veillons à ce que, dans l'aménagement de l'espace, les enfants trouvent des jeux correspondant à leur développement et à leurs besoins.

L'arrivée, un moment clé pour chaque enfant

Le moment de l'arrivée est crucial, car l'un des objectifs de notre travail avec les enfants est de leur apprendre à se séparer de leurs parents en toute sécurité affective. Nous veillons à ce que ce soit la même personne qui accueille l'enfant durant toute la semaine. Durant ce moment-clé de l'arrivée, je passe de longs moments à répondre aux questions et aux demandes des parents concernant par exemple les traitements médicaux, le paiement de la crèche ou la diversification alimentaire. Nous avons à cet égard un rôle actif de soutien.

La crèche en chiffres

60 enfants accueillis de **10** semaines à l'entrée en maternelle, répartis en 4 sections :

- 2 petites sections de 10 bébés (0-1 an)
- 1 section de 20 moyens (1 à 2 ans)
- 1 section de 20 grands (2 à 3 ans)
- Une ouverture de 8h à 19h30
- Une équipe de 22 personnes
- Un médecin et un psychologue référents

TBABIES EN IMAGES

Crédits photos : Marc Bertrand

Vers des entreprises 'family friendly'

La parentalité s'invite durablement en entreprise

DES POLITIQUES PUBLIQUES INCITATIVES

Mener de front carrière et parentalité constitue un défi quotidien pour les parents actifs et un nouveau champ d'engagement pour des entreprises citoyennes, attentives au bien-être de leurs collaborateurs et à leurs équilibres de vie.

Sujet tabou, 'non-sujet' ou sujet 'strictement féminin', il y a quelques années encore, la question de la reconnaissance de la parentalité par l'entreprise et surtout de sa prise en compte effective dans l'organisation du travail, les pratiques managériales ou encore les services proposés aux salariés, émerge fortement aujourd'hui. Le rôle de l'employeur comme acteur majeur de la conciliation entre vies professionnelle et familiale est mis en avant, depuis les années 2000, tant par les pouvoirs publics que par les organisations internationales, telles l'OCDE ou la Communauté européenne.

Les premiers ont encouragé les entreprises à soutenir la parentalité en leur proposant une politique fiscale avantageuse. Cette politique s'est cristallisée autour du Crédit Impôt Famille[1], créé en 2004. Il est octroyé aux entreprises au titre des dépenses 'family friendly' (places de crèches, rémunération des congés parentaux, frais de garde exceptionnels, etc.). En 2006, les chèques emploi service universels (CESU) préfinancés, destinés à soutenir les services à la personne, tout en valorisant la politique sociale de l'entreprise, sont venus compléter ce dispositif.

Puis, des initiatives dont l'ambition est de susciter et de fédérer les bonnes pratiques en entreprise ont vu le jour. Soutenue par le ministère du Travail, la Charte de la parentalité, aujourd'hui signée par quelque 200 entreprises, est née en 2008, couplée à un Observatoire de la Parentalité.

Enfin, le club Crèches & Entreprises a été créé en 2010 et rassemble plus de 60 entreprises qui ont financé des berceaux en faveur des enfants de leurs salariés et entendent faire école.

Comment expliquer l'acuité des enjeux de prise en compte de la parentalité en entreprise ? La réponse est multiple, un faisceau de raisons expliquant ce phénomène.

DES SALARIÉS EN QUÊTE D'ÉQUILIBRE

Premier point, la difficulté à équilibrer engagements professionnels et responsabilités familiales dans laquelle la majorité des parents actifs se reconnait.

97 % des salariés-parents sondés par l'Observatoire de la parentalité en entreprise considèrent que la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale est un sujet de préoccupation majeur tandis que 38 % des actifs trouvent que leur travail rend « difficile » l'organisation de leur vie de famille[2].

Et ces « préoccupations », qui vont grandissant, ne sont que la conséquence de quelques évolutions macro-économiques et sociétales majeures.

L'équilibre de vie est à la croisée des enjeux socio-économiques

Première d'entre elles, la France conjugue le plus fort taux de fécondité d'Europe (2,1 enfants par femme en 2010) et une présence massive des femmes sur le marché du travail (84 % des femmes de 25 à 49 ans travaillent)[3].

[1] Le Crédit d'Impôt Famille est égal à 25 % du montant des dépenses éligibles. Il est plafonné à 500 000 euros par an et par entreprise.
[2] INSEE 2008, *Regards sur la parité*.
[3] INSEE 2009, *Enquête emploi*.

Ainsi, la question des modes de garde et de leur relative pénurie - il manquerait encore a minima quelque 400 000 places de crèches dans l'hexagone - est-elle cruciale. Plus globalement, dans une société où le modèle du couple biactif et de la famille à « flux tendu » est désormais majoritaire, les enjeux d'équilibre de vie et de redéfinition des rôles sociaux des hommes et des femmes sont décuplés.

Egalité professionnelle et redéfinition des rôles sociaux

Car si le quotidien des salariés-parents, hommes et femmes, est sous tension, les femmes assument encore majoritairement le poids de la conciliation entre vie professionnelle et personnelle.

Cette « surcharge » effective et mentale - les femmes assument 80 % des tâches domestiques - influe directement sur leur trajectoire professionnelle : 39 % des mères qui travaillent déclarent que leur activité a été modifiée par la naissance d'un enfant, qu'il s'agisse d'un changement de statut, d'horaires, d'intensité du travail ou d'un retrait du marché du travail alors que ce n'est le cas que de 6 % des pères[1].

Conséquence directe de cette grande difficulté à articuler vie professionnelle et familiale, le taux du travail à temps partiel des femmes augmente en fonction du nombre d'enfants à charge - 25 % pour une famille avec 1 enfant, 49 % lorsqu'elle en compte 3 ou plus[2].

Au final, les responsabilités familiales ont des incidences directes sur l'ensemble de la carrière des femmes, puis sur leur retraite, en moyenne bien plus faible que celle des hommes, et alimente des inégalités professionnelles persistantes entre hommes et femmes.

Santé, équilibre personnel et qualité de vie

Si elle interroge nos modèles de société en termes de justice sociale et d'attention accordée au bien-être et à l'éducation des petits enfants, la recherche d'un meilleur équilibre des vies professionnelle et personnelle croise également des enjeux de santé publique et de qualité de vie. Le stress au travail est le principal risque psychosocial : 4 salariés sur 10 se disent stressés et 60 % attribuent ce stress à leur vie professionnelle (Sondage CSA - ANACT mars 2009).

Les plus jeunes ne s'y trompent pas, qui revendiquent une vie équilibrée. La recherche d'un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle est cité comme l'objectif professionnel n°1 pour les jeunes diplômés et n°2 pour les jeunes professionnels Bac +2/+3, selon l'étude Universum 2010.

Des enjeux de performance économique

Pour les salariés, comme pour les employeurs qui s'engagent à prendre en compte les responsabilités parentales de leurs collaborateurs, l'équation gagnante corrèle désormais équilibre de vie, bien-être et performance économique.

DE NOUVEAUX CHAMPS D'ENGAGEMENTS POUR LES ENTREPRISES

En matière de parentalité, les politiques publiques jouent bien évidemment en France un rôle prépondérant, mais les entreprises sont plus que jamais sollicitées et l'extension du champ des possibles, l'invention de nouveaux modèles qui permettraient de mieux concilier vies professionnelle et personnelle, se jouent aujourd'hui dans les organisations.

L'enquête « Familles et employeurs »[3] démontre que si les Français sont relativement satisfaits par les services offerts par l'Etat, une aide qui selon l'OCDE représente plus de 3,5 % du PIB,

[1] INED 2006, *N°426 Population et Sociétés*.
[2] INSEE 2008, *Enquête emploi*.
[3] INED 2004-2005, *Enquête famille et employeurs.*

6 salariés sur 10 désirent une plus forte implication des entreprises.
Selon l'Observatoire de la parentalité en entreprise, 72 % des salariés-parents pensent que l'entreprise pour laquelle ils travaillent « ne fait pas beaucoup de choses » pour les aider dans la conciliation de leur vie professionnelle et leur vie familiale[1].

Trois-quarts des employeurs revendiquent une responsabilité en matière de conciliation

Côté employeurs, la conscience de leur rôle est forte, puisque plus des trois quarts revendiquent « une responsabilité » en matière de conciliation travail-famille[2].
Quatre leviers d'action permettent aux entreprises de faciliter le quotidien de leurs salariés-parents : leur apporter des services (crèches, conciergeries, site d'informations et de services...), les soutenir financièrement (prime de naissance, aides aux modes de garde, aide à la scolarité…) ; faire évoluer l'organisation des horaires de travail et enfin faire évoluer la culture managériale afin de mieux prendre en compte les temps et contraintes parentales.
Les mesures phares plébiscitées par les salariés-parents touchent à l'organisation du travail et introduisent de la flexibilité dans cette organisation afin de mieux concilier vies professionnelle et personnelle, avec notamment le travail à temps partiel facilité sans impact négatif sur l'évolution professionnelle et le télétravail à domicile.

Autre champ d'action : les offres de garde pour les jeunes enfants. 29 % des salariés-parents souhaitent une proposition de l'entreprise pour la garde de leur enfant, selon une enquête menée pour l'Observatoire de la Parentalité en Entreprise, la Délégation interministérielle à la Famille et l'Union nationale des associations familiales en 2009. Et ce pourcentage monte à 54 % parmi les salariés-parents d'enfants de moins de trois ans.

Pour conclure

L'équilibre entre vie professionnelle et personnelle est pour chaque individu un jeu entre contraintes et ressources, et si l'entreprise impose certaines contraintes, elle peut aussi offrir des ressources en proposant des outils, des services et des modes d'organisation du travail qui permettent aux salariés de mieux articuler leurs temps de vie.
L'enquête Famille et employeurs[3] montre qu'entre prise de conscience et actions, le chemin est encore long : interrogés sur leur investissement concret, seul un tiers des employeurs disent qu'ils pourraient mettre en œuvre des mesures.
Parmi celles-ci, les crèches d'entreprises, médiatisées mais encore fort peu développées en France – 2% des employeurs[4] proposent ce service à leurs collaborateurs – restent à faire grandir.

[1] OPE 2010.
[2] INED 2004-2005, *Enquête famille et employeurs.*
[3] INED 2004-2005, *Enquête famille et employeurs.*
[4] INED 2004-2005, *Enquête famille et employeurs*. Parmi les établissements de 20 salariés au moins, environ 2% déclarent que leurs salariés ont accès à une crèche ou à des places de crèches.

NOS VALEURS

EXIGENCE
ENGAGEMENT
AUDACE
COHÉSION

GDF SUEZ

1, place Samuel de Champlain
92930 Paris La Défense Cedex
France

Direction de la Communication
et de la Communication Financière
Service Relations Presse & Veille
+ 33 (0) 1 44 22 24 35
gdfsuezpress@gdfsuez.com

www.gdfsuez.com

GDF SUEZ
REDÉCOUVRONS L'ÉNERGIE