



DOSSIER

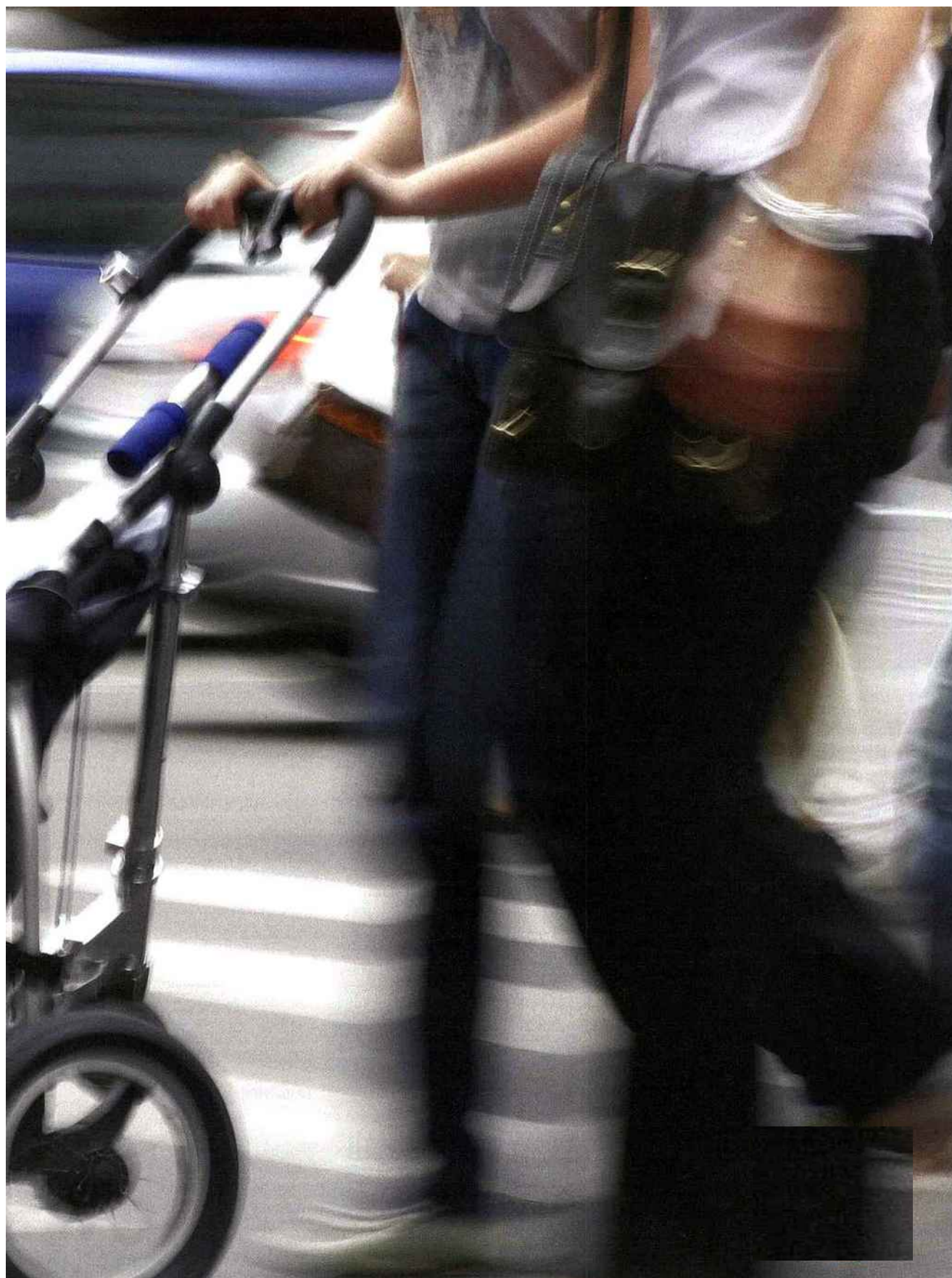
CONCILIATION DES TEMPS

Marie-Nadine Eltchaninoff et Adeline Farge

PARENT ET TRAVAIL : LE COUPLE INFERNAL

ÉLEVER UN ENFANT CONSTITUE
ENCORE TROP SOUVENT
UN FREIN À LA CARRIÈRE
PROFESSIONNELLE
DES FEMMES. HEUREUSEMENT,
LES MENTALITÉS ÉVOLUENT.

Jacques Lubic/Photomostop



DOSSIER

L'emploi du temps serré des mères au travail

Entre les tâches ménagères et parentales – dont elles assument les deux tiers – et des modes de garde insuffisants, la vie professionnelle des mères tient de l'équilibrisme. L'idée de faciliter la vie des parents fait toutefois son chemin dans les entreprises.

« C'est incroyable d'en arriver là ! » Amandine, hôtesse de caisse au Carrefour de la Toison d'or, à Dijon, a dû batailler après son divorce pour concilier son temps partiel de 24 heures et la garde de son fils. « Je n'ai qu'une seule contrainte, être chez moi le vendredi à 18 heures une semaine sur deux quand mon ex-mari vient chercher notre fils. » Or le service de caisse de 16 heures à 18h45 est presque toujours attribué à Amandine, y compris le vendredi. Amandine a plaidé sa cause auprès de son supérieur hiérarchique, qui n'a rien voulu savoir, puis elle a envoyé son jugement de divorce à la direction. Sur le conseil de son délégué du personnel, elle a porté l'affaire aux prud'hommes, qui ont statué en sa faveur.

Avec l'arrivée d'un enfant, une femme sur deux cesse ou réduit son activité, selon l'Insee, contre un homme sur neuf. Quand des horaires atypiques imposés par l'entreprise sont incompatibles avec ceux des lieux d'accueil des enfants, c'est le maintien dans l'emploi qui est menacé. À la Lampaulaise de salaisons, PME de l'agroalimentaire du Finistère, les salariées employés au conditionnement de la viande travaillent de 5h30 à 13h30 ou de 13 heures à 21 heures. Si les deux parents travaillent en horaires déca-

lés et ne peuvent pas se relayer pour récupérer les enfants à la crèche ou à l'école, ou en cas de parent seul, la situation est ingérable. « Nous négocions en général des aménagements d'horaire », indique Frédéric Huon, délégué syndical CFDT. Mais, parfois, ça ne marche pas. Deux collègues viennent de renoncer à leur poste car elles ne trouvaient pas de solution de garde d'enfants. » Les crèches sont rares sur le territoire et les assistantes maternelles, très demandées, choisissent les familles les moins exigeantes sur les amplitudes horaires.

Des chartes de la parentalité pour davantage de souplesse

La souplesse dans les horaires de travail vient en tête des priorités pour les parents salariés interrogés par l'Observatoire de l'équilibre des temps et de la parentalité en entreprise (baromètre de juin 2015). L'observatoire promeut auprès des entreprises les bonnes pratiques RH en faveur des parents salariés. Quelque 500 entreprises, parmi lesquelles Areva, Renault, Bouygues ou Orange, ont adopté la charte de la parentalité. Même si une bonne part de marketing social entre dans leur démarche, ces entreprises se sont engagées. À la différence

des accords négociés par les syndicats, ces chartes ne présentent pas de caractère contraignant ni d'indicateurs mesurables et restent à l'initiative de la direction. « Quand la SNCF a signé la charte de la parentalité, les nouvelles règles sur les heures de réunion ont été affichées dans tous les services, se souvient Anne Perrin, secrétaire régionale de la CFDT-Cheminots du Languedoc-Roussillon. Au début, les managers ont été vigilants, ils n'organisaient plus de réunion après 18 heures. Mais avec la pression des impératifs de production, les salariés ont recommencé à rester plus tard. C'est dans ces moments que les décisions se prennent, et les femmes qui doivent aller chercher leur enfant ne sont pas là. »

Les femmes occupent 80 % des temps partiels

Les femmes occupent 80 % des emplois à temps partiel, subis ou choisis pour desserrer l'étau du manque de temps. Vanessa, agent de maîtrise à la SNCF, a deux enfants à l'école et un mari occupé par deux emplois. Elle n'a pas opté pour le temps partiel, car elle souhaite progresser dans son métier. « C'est un piège pour les femmes, les carrières sont mises sous cloche. » Toujours à temps plein, elle a succédé à un collègue à un poste qui permet d'accéder en quatre ans au statut de cadre. Les années ont passé et elle ne voit rien venir, malgré ses excellentes évaluations. « Les décisions sont encore trop souvent prises par des hommes qui n'imaginent pas que l'on puisse mener de front carrière et enfants », s'agace-t-elle.

Ces chartes, si elles ne suffisent pas à briser les stéréotypes, peuvent toutefois inciter les managers à changer de regard sur les salariés parents et contribuer à diffuser une culture d'entreprise favorable aux sujets d'égalité professionnelle que les syndicats négocient dans les entreprises. « Certains accords sur l'égalité professionnelle intègrent la charte de la parentalité, les deux démarches sont complémentaires », note Catherine Boisseau Marsault, directrice des études et de la prospective à l'Observatoire de la parentalité.

« Depuis que les femmes prennent des responsabilités dans les équipes syndicales, ces revendications sont plus souvent inscrites à l'ordre du jour », se réjouit Anne Perrin. Obtenir un rattrapage salarial, une politique de promotion des femmes, des journées de télétravail, des places dans une crèche inter-entreprises ou des aides à la garde d'enfant, c'est autant de mesures qui permettent aux mères d'être moins pénalisées dans leur carrière. Un pas de plus vers l'égalité professionnelle. ● M.-N. E.



Mode de vie La souplesse des horaires de travail constitue une priorité pour les salariés parents.