

CEREMONIE DE REMISE DES TROPHEES DE LA PARENTALITE EN ENTREPRISE

6 décembre 2022

*En présence de Madame Marlène SCHIAPPA
Secrétaire d'Etat rattachée à la Première ministre,
chargée de l'Économie sociale et solidaire et de la Vie
associative*

DOSSIER DE PRESSE

Observatoire de la Qualité de Vie au Travail



Cérémonie de remise des Trophées de la Parentalité en Entreprise 2022

*En présence de Madame Marlène SCHIAPPA
Secrétaire d'Etat rattachée à la Première ministre, chargée de
l'Économie sociale et solidaire et de la Vie associative*

Ce mardi 6 octobre 2022, **Monsieur Jérôme Ballarin**, Président de l'Observatoire de la Qualité de Vie au Travail et Secrétaire général de la Charte de la Parentalité en Entreprise, en présence de Madame Marlène SCHIAPPA, Secrétaire d'Etat rattachée à la Première ministre, chargée de l'Économie sociale et solidaire et de la Vie associative, a eu le plaisir de remettre les **Trophées de la Parentalité en Entreprise à neuf entreprises**. Ces Trophées récompensent leurs actions concrètes en faveur d'une meilleure conciliation entre vies professionnelle, personnelle et familiale.

Trois Trophées, un Prix spécial et un Coup de cœur ont été décernés à l'occasion de la **Convention annuelle de l'Observatoire de la Qualité de Vie au Travail**. Deux catégories d'entreprises ont été récompensées en fonction de la taille de leurs effectifs (moins de 2 000 salariés et plus de 2 000 salariés).



DESIR D'ENFANT – PETITE ENFANCE

Soutenir les salariés futurs et jeunes parents



ENFANCE – ADOLESCENCE – JEUNES ADULTES

Accompagner les salariés parents



SEPARATION, VEUVAGE, MONOPARENTALITE, PROCHES AIDANTS

Prendre en compte les imprévus familiaux



UN NOUVEL EQUILIBRE DES TEMPS DE VIE POUR TOUS ET TOUTES

Repenser l'organisation du travail et le management



COUP DE CŒUR DU JURY

Démarche remarquable qui fait « vibrer » le jury

Les lauréats

Trophée 1

Désir d'enfant - Petite enfance / Soutenir les salariés futurs et jeunes parents

- **KPMG** – SEMAINE PARENTALE DE 4 JOURS PAYEE 5 JOURS
- **GRAND THORNTON** - « BE A PARENT AS YOU WORK »

Trophée 2

Enfance – Adolescence – Entrée dans la vie adulte / Accompagner les salariés parents

- **ORANGE** – REDACTION D'UN GUIDE DE LA PARENTALITE QUI ADRESSE TOUTES LES FORMES DE PARENTALITE ET A DESTINATION DE L'ENSEMBLE DES SALARIES
- **UTOPIES** - POLITIQUE DE CONGES PARENTAUX

Trophée 3

Séparation – Veuvage – Monoparentalité – Proches aidants / Prendre en compte les imprévus familiaux

EX AEQUO

- **LA POSTE** – UNE POLITIQUE AIDANTS PERSONNALISEE
- **CAPGEMINI** – ACCOMPAGNEMENT DES PARENTS ET DES PROCHES AIDANTS GRACE AUX DONNS DE JOURS DE REPOS/UKRAINE
- **CENTRE HOSPITALIER DE CANNES** – CONCEPTION ET REALISATION D'UN GUIDE « AIDANT FAMILIAL ET AGENT HOSPITALIER » : COMMENT ETRE AIDE QUAND ON EST AIDANT ? »

Prix spécial

Equilibre des temps de vie pour tous et toutes / Manager et organiser le travail hybride

- **SOCIETE GENERALE** – TRAVAIL HYBRIDE – L'OPPORTUNITE DE CAPITALISER SUR LES AVANTAGES DU TRAVAIL EN PRESENTIEL ET A DISTANCE AFIN DE PROPOSER UN MEILLEUR EQUILIBRE
- **CENTAURE AVOCATS** - AUTONOMIE RESPONSABLE

Coup de cœur

- **BANQUE DE FRANCE** – REMCOURSEMENT DES EVENTUELS FRAIS DE GARDE SUPPLEMENTAIRES EN CAS DE DEPLACEMENT PROFESSIONNEL

Les actions récompensées

Trophée 1	
Désir d'enfant - Petite enfance / Soutenir les salariés futurs et jeunes parents	
KPMG	<p>SEMAINE PARENTALE DE 4 JOURS PAYEE 5 JOURS</p> <p>Ce projet offre à tout jeune parent d'un enfant né ou adopté à partir du 01/09/2021 la possibilité de bénéficier d'un temps partiel à 80% payé à 100%, pendant une durée maximale de 6 mois et ce pendant la 1ère année de l'enfant.</p> <p><u>Bénéficiaires de l'action</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Le congé parental de 4 jours mis en place est ouvert aux mères comme aux pères-salariés • Tout jeune parent, femme, homme, d'un enfant né ou adopté à partir du 01/09/2021 ; concerne toutes les familles (monoparentale, homoparentale, recomposée...) • Condition d'attribution : justifier d'un an d'ancienneté <p><u>Modalités :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • 1 jour par semaine (ou ½ journée par semaine si le salarié est déjà à temps partiel) • Plafond de 26 jours ouvrés • A répartir sur un rythme à définir avec le manager <ul style="list-style-type: none"> ○ Planification de jours en amont et en accord avec son management (élaboration d'un planning). ○ La journée est déterminée de manière fixe sur la durée du congé partiel parental, afin de permettre une meilleure organisation du temps personnel et de l'équipe <p>Laurent Geoffroy, Directeur des ressources humaines</p>
GRAND THORNTON	<p>« BE A PARENT AS YOU WORK »</p> <p>L'arrivée d'un enfant est l'un des plus heureux événements d'une vie, et bouscule également les habitudes et l'équilibre des priorités, bien souvent au moment clé d'une carrière. C'est pourquoi Grant Thornton souhaite accompagner au mieux les collaborateurs concernés au travers d'actions de soutien à la parentalité qui vont au-delà du cadre légal et qui s'adressent indifféremment aux collaborateurs parents comme à tous ceux qui souhaitent le devenir ! Ces mesures touchent à l'organisation du travail, comme à l'accompagnement RH et managérial et mettent à disposition des collaborateurs des services facilitant le quotidien. Grâce à notre politique « Be a parent as you work » Grant Thornton se positionne comme entreprise pionnière pour sa politique de parentalité et de conciliation des vies.</p> <p>Christelle Le Coustumer, Directrice des ressources humaines</p>
Trophée 2	
Enfance – Adolescence – Entrée dans la vie adulte / Accompagner les salariés parents	
ORANGE	<p>REDACTION D'UN GUIDE DE LA PARENTALITE QUI ADRESSE TOUTES LES FORMES DE PARENTALITE ET A DESTINATION DE L'ENSEMBLE DES SALARIES</p> <p>Le guide de la parentalité a été conçu pour les collaborateurs et collaboratrices d'Orange en France. En ligne sur le portail RH d'Orange SA, il a pour objet de répondre aux questions que les salariés se posent concernant la parentalité sous toutes ses formes et de les accompagner à chaque étape (petite enfance, enfance, adolescence). Ils peuvent en effet y retrouver toutes les informations et tous les dispositifs internes et externes existants (congés, prestations, modes de garde, etc.). Ce guide vise également à favoriser la prise en compte de l'équilibre vie professionnelle – vie personnelle et à fournir aux managers et responsables RH les outils et connaissances pour accompagner au mieux les salariés à ces moments importants de leur vie.</p> <p>Benoit de SAINT AUBIN, Directeur de la Qualité de vie au Travail</p>

UTOPIES	<p>POLITIQUE DE CONGES PARENTAUX</p> <p>Une politique unique de congés pour accompagner la parentalité - Du désir d'enfant à l'université, des congés rémunérés supplémentaires fondés uniquement sur la confiance et mutualisables dédiés aux futurs parents et aux parents afin de les aider à concilier leur vie de parent et leur activité professionnelle. 3 mois de congés second parent, 2 semaines supplémentaires de congé maternité pouvant être prises sous forme de 80% pendant 2 mois, des congés pour les parcours de PMA pour la mère et le second parent, une très grande flexibilité horaire et une possibilité de télétravailler à 100% dès que nécessaire, des congés pour enfant malade, pour problème de garde imprévu, la rentrée scolaire, les réunions avec les enseignants, pour l'orientation, des congés pour les révisions - jusqu'à un mois pour aider pour le baccalauréat... Laboratoire d'innovation RH, UTOPIES fait avancer consciences et pratiques et essaime chez ses clients, fournisseurs, partenaires. #Equilibre des temps de vie, recrutement, rétention des talents, marque employeur, fierté d'appartenance, engagement, efficacité et esprit d'équipe.</p> <p>Anaïs DENOITS, DRH et Directrice Associée</p>
<p>Trophée 3</p> <p>Séparation – Veuvage – Monoparentalité – Proches aidants / Prendre en compte les imprévus familiaux</p>	
<p><i>EX AEQUO</i> LA POSTE</p>	<p>UNE POLITIQUE AIDANTS PERSONNALISEE</p> <p>Le groupe La Poste accompagne aujourd'hui plus de 4 000 postiers aidants avec plusieurs dispositifs. Un accord social, signé en 2018, a permis la création d'un « Fonds de solidarité aidants » permettant aux postiers aidants de bénéficier jusqu'à 60 jours de solidarité par an. Ce fonds est alimenté par La Poste à hauteur de 1000 jours par an et par les postiers. L'accord prévoit aussi 3 jours d'absence rémunérés par an, le recours au télétravail et une souplesse sur les horaires de travail. Outre ces mesures, les postiers aidants disposent également d'une plateforme téléphonique d'écoute et de conseil et d'un certificat d'aidant familial leur donnant accès à un ensemble de prestations financièrement aidées par La Poste.</p> <p>Laurence HULIN, Directrice Diversité & égalité des chances</p>
<p><i>EX AEQUO</i> CAPGEMINI</p>	<p>ACCOMPAGNEMENT DES PARENTS ET DES PROCHES AIDANTS GRACE AUX DONNÉS DE JOURS DE REPOS/UKRAINE</p> <p>La solidarité est l'une des sept valeurs fondatrices du groupe Capgemini. Cette initiative autour du don de jours en est une nouvelle preuve. Dès 2015, Capgemini a signé avec les partenaires sociaux un premier accord relatif au don de jours dans l'entreprise. Il s'est ensuite étoffé avec la signature d'avenants permettant d'élargir le dispositif à de nouveaux bénéficiaires, dont les proches aidants et les parents endeuillés.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Chaque don de jour de repos d'un salarié est abondé à 100% par l'entreprise, en complément des abondements ponctuels du fond par l'entreprise. • Dans les faits, un salarié peut bénéficier de 20 jours de repos renouvelable 3 fois. <p>En 2022, compte tenu de l'actualité géopolitique, Capgemini a signé un nouvel avenant pour contribuer à l'effort de solidarité du Groupe par une mesure de soutien exceptionnel : les salariés de Capgemini en France ont pu accéder aux dons de jours de repos pour venir en aide à leurs proches impactés en Ukraine.</p> <p>Avec l'ensemble de ce dispositif, Capgemini accompagne ses collaborateurs dans les difficultés personnelles auxquelles ils peuvent être confrontés et contribue à soutenir les élans de partage et de solidarité qui sont l'une des fondements de sa politique RH.</p> <p>Pierre-Alain COGET, Directeur des Affaires Sociales pour l'UES Capgemini Anne-Sophie DUVAL, Responsable au sein de la Direction des Affaires Sociales</p>
<p>CENTRE HOSPITALIER DE CANNES</p>	<p>CONCEPTION ET REALISATION D'UN GUIDE AIDANT FAMILIAL ET AGENT HOSPITALIER : COMMENT ETRE AIDE QUAND ON EST AIDANT ?</p> <p>Dans le cadre de ses actions au titre de son projet social, la Direction des Relations Humaines l'hôpital de Cannes « Simone Veil » sous l'égide de son assistante sociale du</p>

	<p>personnel a rédigé et diffusé un guide « aidant familial et agent hospitalier » à destination de ses professionnels. Riche d'informations juridiques et financières et de conseils ce guide permet à ceux qui ont à assumer un rôle d'aidant familial d'être accompagnés. Soutenir ceux qui prennent soin de leurs proches fait partie des valeurs défendues au titre de la qualité de vie au travail des hospitaliers cannois.</p> <p>Anne-Sophie AUBERT, Directrice adjointe, Directrice des Ressources Humaines</p>
<p>Prix spécial</p> <p>Equilibre des temps de vie pour tous et toutes / Manager et organiser le travail hybride</p>	
<p>SOCIETE GENERALE</p>	<p>TRAVAIL HYBRIDE – L’OPPORTUNITE DE CAPITALISER SUR LES AVANTAGES DU TRAVAIL EN PRESENTIEL ET A DISTANCE AFIN DE PROPOSER UN MEILLEUR EQUILIBRE</p> <p>Le développement du travail Hybride pour Société Générale a été une solution qui a émergé dans un contexte de crise, celle du Covid, période où nos collaborateurs comme de nombreux autres à travers le monde se sont mobilisés plus que jamais pour permettre la continuité d'activité.</p> <p>Dans ce cadre très particulier, Société Générale - en échangeant avec ses collaborateurs - a vite perçu en quoi la mise en œuvre du travail hybride pouvait être une opportunité de leur proposer un meilleur équilibre des temps de vie, en capitalisant à la fois sur avantages du travail en présentiel et sur ceux du travail à distance, pour réunir, au quotidien, le meilleur des deux.</p> <p>Aujourd'hui ce sujet est un enjeu d'attractivité et de fidélisation pour notre Groupe, qui rejoint l'une de ses valeurs essentielles : l'esprit d'équipe. Alors, merci encore à tous ceux qui ont permis de le faire grandir ! Bonne journée à tous !</p> <p>Sandie ROZENTAL, Directrice Digital, Transformations et Services RH</p>
<p>CENTAURE AVOCATS</p>	<p>AUTONOMIE RESPONSABLE</p> <p>La mobilité pour tous et pour toutes favorise un juste équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. Celle-ci est guidée par notre principe d'autonomie responsable. Le temps de transport est souvent une réelle contrainte, voire une source de tension et de fatigue pour les collaborateurs, la liberté et la souplesse qu'offre le télétravail (au domicile ou ailleurs) sont gages de sérénité et de confort au quotidien mais aussi en cas de maternité ou de paternité.</p> <p>L'autonomie responsable est la qualité que doivent avoir nos collaborateurs vis-à-vis du travail et la confiance de la gouvernance doit avoir avec les collaborateurs. Nous ne sommes plus dans une société de travail basée sur le présentisme mais sur la qualité du travail, sur sons sens pour l'entreprise et pour le collaborateur, sur l'investissement de tous pour une meilleure réussite de tous les acteurs.</p> <p>Maître Yves CLAISSE Associé fondateur Madame Laëtitia CANO Directrice RSE et croissance durable</p>
<p>Coup de cœur</p>	
<p>BANQUE DE FRANCE</p>	<p>REMBOURSEMENT DES EVENTUELS FRAIS DE GARDE SUPPLEMENTAIRES EN CAS DE DEPLACEMENT PROFESSIONNEL Pour chacun puisse profiter des meilleures conditions d'accès aux formations présentielle, aux réunions et évènements hors du temps de travail habituel, la Banque de France prend en charge sous conditions les frais de garde supplémentaires pour les enfants de moins de 14 ans. D'autres règles bien sûr contribuent à l'équilibre vie personnelles-professionnelles comme par exemple, la limitation des réunions internes tardives ou les réflexions sur l'impact du télétravail.</p> <p>Nathalie PIAZZA, responsable Communication Égalité</p>

A propos de l'Observatoire de la Qualité de Vie au Travail

L'Observatoire de la Qualité de Vie au Travail a pour mission de mobiliser l'ensemble des parties prenantes (pouvoirs publics, syndicats, employeurs, citoyens, médias, associations, experts...) en faveur d'une meilleure qualité de vie au travail. L'Observatoire de la Qualité de Vie au Travail est une association loi 1901 créée en 2008 par Jérôme Ballarin, qui anime un réseau de plus de 750 employeurs, représentant 30 000 établissements et 5 millions de salariés, soit près de 20% de la population active.

www.observatoire-qvt.com

Contact presse

Catherine BOISSEAU MARSAULT

Tél : +33 (0)6 89 62 56 35

catherine.boisseau-marsault@observatoire-qvt.com