

Consultation des partenaires sociaux européens sur les mesures de nature à faciliter la conciliation de la vie professionnelle, de la vie privée et de la vie familiale

Adopté par le Comité Exécutif de la FSESP, 20 & 21 Novembre 2006

1. Introduction

Le 12 octobre 2006, la Commission européenne a lancé la première phase d'une consultation des partenaires sociaux européens sur le thème de la conciliation du travail et de la vie privée dans le cadre de l'article 138 du Traité CE.¹ Cette consultation a essentiellement pour but de déterminer la nécessité d'entreprendre d'autres actions et les partenaires sociaux européens ont six semaines pour répondre (c'est-à-dire pour le 24 novembre 2006). Elle est une des initiatives prévues dans la communication intitulée "Le défi démocratique – une chance pour l'Europe", qui fait suite au Livre vert de 2005 sur les changements démographiques.²

La Commission a fait savoir qu'en fonction des réponses à la consultation, elle déposera des propositions concrètes d'action communautaire dans le courant du premier semestre 2007. Ces propositions constitueront la seconde phase du processus de consultation des partenaires sociaux.

Le Comité exécutif est invité à faire connaître ses commentaires sur ce que pourrait être la réponse de la FSESP, telle que nous l'exposons à la section 4. Cette réponse servira à alimenter le débat de la CES sur le document de consultation (prévu pour les 20-21 novembre, lors de la réunion du Comité des femmes de la CES) et à orienter les discussions des comités de dialogue social sectoriel.

2. Politiques de l'Union européenne en matière de conciliation

La conciliation des responsabilités professionnelles et familiales est un thème qui figure à l'agenda social européen depuis de nombreuses années et la Commission a déjà consulté précédemment les partenaires sociaux sur cette question.³ Parmi les initiatives récentes figurent :

- L'acceptation par le Conseil d'objectifs spécifiques s'agissant de l'offre de services de garde d'enfants, dans le cadre de la stratégie européenne de l'emploi;⁴

¹ Le texte intégral du document de consultation est disponible en français à l'adresse suivante : http://ec.europa.eu/employment_social/news/2006/oct/consultation_reconciliation_fr.pdf

² Voir le texte de la résolution de la CES sur le Livre vert pour un aperçu des thèmes abordés.

³ La consultation de 1995 sur la conciliation de la vie professionnelle et familiale qui a débouché sur l'accord-cadre sur le congé parental (qui renferme aussi des dispositions relatives au congé familial d'urgence), mis en œuvre sous la forme d'une directive.

⁴ Le paragraphe 32 des conclusions de la Présidence du Conseil européen de Barcelone des 15 et 16 mars 2002 stipule que "Les États membres devraient ... mettre en place, d'ici 2010, des structures d'accueil pour 90 % au moins des enfants ayant entre trois ans et l'âge de la scolarité obligatoire et pour au moins 33 % des enfants âgés de moins de trois ans;"

- L'adoption d'une ligne directrice sur la conciliation dans les Lignes directrices intégrées pour la croissance et l'emploi adoptées en juillet 2005 afin de coordonner les politiques économiques et de l'emploi des États membres pendant les années 2005-2008;⁵
- L'adoption par la Commission européenne de la "Feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes"⁶ qui identifie les mesures de conciliation de la vie privée et professionnelle comme une des priorités d'action de l'Union européenne pour les années 2006-2010. La feuille de route prévoit une communication sur l'écart de rémunération ainsi qu'une analyse de la classification des emplois du secteur social et de la santé en 2007;
- L'adoption par le Conseil du "Pacte européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes" qui promeut des politiques favorisant un meilleur équilibre entre travail et vie privée dans le but de réaliser la croissance économique, la prospérité et la compétitivité dans l'Union européenne.⁷
- L'adoption par les partenaires sociaux européens, en 2005, du cadre d'action pour l'égalité hommes-femmes⁸ qui classe la conciliation parmi les quatre grands domaines d'action. L'adoption par le Conseil, en juillet dernier, de la Directive modifiée sur l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'emploi (2004).⁹
- De même, dans le cadre du suivi du processus de Beijing, la Présidence française a énoncé en 2000 une série d'indicateurs sur la conciliation portant notamment sur les formes de travail flexibles, le congé parental notamment, et les heures d'ouverture des garderies.

3. Contenu du document de consultation

De bonnes structures de garde des enfants et d'accueil des personnes âgées ainsi que des aménagements flexibles et gérables (du point de vue du travailleur) du temps de travail sont autant d'éléments nécessaires de politiques propices à la conciliation des responsabilités professionnelles et familiales.

Le document de consultation fait mention de ces différents éléments mais se garde d'évoquer les problèmes résultant d'horaires de travail excessifs et le débat en cours sur la directive sur le temps de travail. C'est regrettable, d'autant que les études réalisés par la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail confirment que la plupart des hommes et des femmes préféreraient éviter les extrêmes que sont l'horaire de travail excessif (plus de 45 heures) et le travail à temps partiel marginal (moins de 20 heures).

Par rapport à la consultation de 1995 sur le même thème, il considère peut-être que la conciliation des responsabilités professionnelles et familiales est davantage une affaire privée qu'un problème social (comme l'indique son titre). Il rappelle que le désir d'avoir un enfant relève de choix individuels et souligne qu'il existe différentes manières (et, donc, autant de choix) de concilier les deux. Cet état d'esprit met moins l'égalité hommes-femmes au premier

⁵ Cf. la ligne directrice intégrée 18 qui stipule que les États membres devraient *favoriser une approche fondée sur le cycle de vie à l'égard du travail au moyen des actions suivantes* :

- mener une action déterminée en vue de supprimer les disparités hommes-femmes en matière d'emploi, de chômage et de rémunération ;
- permettre une meilleure conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale, en proposant notamment des structures accessibles et abordables de garde des enfants et d'accueil des autres personnes à charge ;

⁶ COM(2006)92 final. Cette communication est disponible en français, en anglais et en allemand à l'adresse suivante : http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/index_en.html

⁷ Le texte de ce pacte figure à l'annexe II (pp.27-28) des conclusions de la Présidence, disponibles à l'adresse http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/en/ec/89013.pdf.

⁸ http://ec.europa.eu/employment_social/dsw/actFindRecord.do. Un rapport préliminaire de mise en œuvre a été préparé.

⁹ <http://register.consilium.europa.eu/pdf/en/06/st03/st03621.en06.pdf>.

plan et le document de consultation n'insiste guère sur la nécessité d'inciter les hommes à s'impliquer dans les responsabilités familiales.¹⁰

Le document de consultation prend acte des progrès réalisés à l'échelon de l'Union européenne en matière de droits à congé de maternité et à congé parental, quoique de profondes différences subsistent entre les États membres s'agissant du niveau de protection offert. Cela est d'autant plus vrai lorsqu'on considère le niveau de revenu associé à ces droits et la proportion dans laquelle les hommes assument leur part des tâches familiales.¹¹

D'autre part, le document ne contient aucune référence explicite au contexte plus large de la fourniture de soins et à son incidence sur les travailleurs sociaux et sur l'exclusion sociale. Or, il est essentiel que la restructuration de l'État et la privatisation des services publics ne se fassent pas sur le dos des travailleurs et des usagers, qui sont en majorité des femmes. Il faudrait donc aussi une analyse sociale et ventilée suivant le sexe des changements apportés par la privatisation.

4. Questions aux partenaires sociaux

Le document pose cinq questions aux partenaires sociaux. Nous les reproduisons ci-après en italique, chacune étant suivie de la réponse proposée pour la FSESP.

(i) Estimez-vous nécessaire d'entreprendre d'autres actions dans le domaine de la conciliation de la vie professionnelle, privée et familiale dans l'Union européenne ? Si vous jugez ces actions nécessaires, pensez-vous qu'elles doivent être menées aux niveaux communautaire, national, sectoriel ou des entreprises ?

Nous sommes favorables à une poursuite de l'action pour concilier la vie professionnelle et familiale pour deux grandes raisons : premièrement, parce qu'un marché du travail européen doit reposer sur des normes sociales européennes, et deuxièmement parce que l'égalité hommes-femmes, qui rentre incontestablement dans le mandat européen, risque d'être compromise par une différenciation croissante des politiques nationales en faveur de cette conciliation.

Il nous semble particulièrement important de souligner la nécessité d'une approche européenne de la conciliation des responsabilités professionnelles et familiales et d'empêcher que se développe une approche de l'égalité "à la carte" (subsidiarité).

L'Union européenne doit intensifier son action dans ce domaine, précisément en raison de l'existence de différences (trop prononcées) entre les États membres, notamment pour ce qui est de l'offre de services de garde des enfants et d'accueil des personnes âgées (et de soins aux personnes handicapées) de qualité et abordables. Ces services sont essentiels pour soutenir la conciliation de la vie professionnelle et familiale. Dans de nombreux pays, ces services sont inexistantes. Un problème vient aussi d'une volonté des pouvoirs publics de se décharger de la responsabilité des services de soins. Ceux-ci deviennent alors trop onéreux, en partie parce qu'ils sont privatisés et ne sont plus subventionnés par l'État. Le manque de moyens financiers et d'investissements dans les services de garde des enfants et d'accueil des personnes âgées est un problème qu'il faut aborder à l'échelon de l'Union européenne.

¹⁰ Des études confirment également la permanence de la répartition 1/3-2/3 du travail rémunéré et non rémunéré entre les hommes et les femmes.

¹¹ Il faut toutefois se méfier des comparaisons, par exemple entre un long congé parental non rémunéré et un court congé rémunéré.

Nous voudrions aussi souligner le lien existant à cet égard entre les conditions de travail dans les services de soins et la qualité des soins.

Le rapport publié en 2006 par la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail sur le thème de l'emploi dans les structures de garde des enfants explique que les objectifs d'amélioration de la qualité de la vie, de lutte contre l'exclusion sociale et la discrimination, de promotion de meilleurs salaires et de développement de la garde des enfants ne pourront se concrétiser sans un effort de normalisation de la politique de la garde des enfants en Europe. Cet argument rejoint celui avancé par la Commission elle-même il y a une dizaine d'années¹². Le rapport de la Fondation souligne aussi qu'il est important d'envisager la garde des enfants à la fois sous l'angle social et économique, et il attire l'attention sur les carences à la fois qualitatives et quantitatives des soins dans les nouveaux États membres en particulier.

Sur la question des salaires, le rapport conclut que l'augmentation des niveaux de salaires dans ce secteur devrait être une préoccupation de premier plan. À cet égard, la proposition que formule la Commission dans sa Feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes pour un examen de la classification des emplois dans les services de soins sera particulièrement pertinente. Cet exercice devrait viser à améliorer les services dans le secteur au profit des travailleurs et de la communauté dans son ensemble, et impliquer les partenaires sociaux européens du secteur.

S'agissant de l'évocation de la vie "privée" par le document de consultation, nous estimons que de meilleures politiques de conciliation contribueraient à mieux résoudre bon nombre de problèmes relatifs aux conflits entre vie professionnelle et vie privée en général (par exemple, si nous réussissons à limiter les horaires excessifs et irréguliers par le biais de la révision de la Directive sur le temps de travail). Quoi qu'il en soit, d'autres questions se rapportent à la vie "privée", comme par exemple la protection des données, les relations d'emploi, la santé et la sécurité, qui se rapportent d'une manière plus générale aux droits des travailleurs et des syndicats et au dialogue social.

(ii) Quels sont les principaux domaines dans lesquels des améliorations pourraient être nécessaires, en ayant à l'esprit notamment: 1) le temps de travail et les aménagements flexibles du travail; 2) les nouvelles possibilités offertes par les technologies de l'information; 3) l'existence et la qualité des services de soins à l'enfance, aux personnes âgées et autres personnes à charge; 4) les congés, y compris le congé de paternité et le congé pour s'occuper d'un parent âgé, d'un enfant ou d'un membre handicapé de la famille ?

(iii) Par quels moyens pensez-vous qu'il serait possible de mieux concilier la vie professionnelle, la vie privée et la vie familiale ?

À l'heure actuelle, un des problèmes majeurs est d'apporter une solution aux problèmes de durée excessive et de durée insuffisante du travail qui, tous deux, ont pour effet d'entraver les possibilités des hommes et des femmes de partager les charges professionnelles et familiales et d'accentuer les inégalités entre hommes et femmes au travail et au foyer. Le système des congés a bien sûr son utilité, mais si les schémas de travail de base ne sont pas propices à la conciliation, celle-ci reste limitée.

¹² Voir la recommandation du Conseil 92/241/CEE (1992) concernant la garde des enfants. Le rapport de la Commission sur sa mise en œuvre constate que l'évaluation de la qualité de l'offre de services est limitée dans la plupart des États membres et ne va guère au-delà de la formulation de normes minimales touchant les infrastructures proprement dites. De plus, les niveaux de qualification professionnelle et de formation requis varient fortement suivant le type de service offert et d'un État membre à l'autre. En dépit du nombre croissant d'emplois générés par ce secteur, les efforts visant à réévaluer l'importance des personnes employées dans les services de garde des enfants et à assurer une formation adéquate restent modestes. <http://europa.eu/scadplus/leg/en/cha/c10916.htm>

D'autre part, des investissements s'imposent dans des soins de qualité à l'enfance et (de plus en plus) aux personnes âgées.

À cet égard, la FSESP voudrait que l'Union européenne aborde la question de la conciliation d'une manière déterminée, dans le respect des principes d'égalité entre hommes et femmes.

De nouvelles normes européennes devraient être proposées dans plusieurs domaines, comme par exemple :

- la réduction de la durée hebdomadaire maximum du travail;
- le droit à des aménagements flexibles du travail (sur base de la clause 5 de l'accord intersectoriel sur le travail à temps partiel);
- des mesures favorisant la mise en place de soins à l'enfance (pour les enfants de tous âges) et aux personnes âgées de qualité, avec un Programme d'action concret et les ressources nécessaires (sur base des recommandations et objectifs des Lignes directrices intégrées);
- le droit à un congé parental rémunéré, à charge de la sécurité sociale ou par des aménagements fiscaux, pour au moins la période minimum prévue dans la Directive sur le congé parental;
- la révision de la Directive sur la maternité (92/85/CEE) en vue de renforcer les dispositions en matière de congé et de paiement et de se conformer à la convention n°183 (2000) de l'OIT sur la protection de la maternité, s'agissant notamment du droit d'allaiter, de la prise en compte du personnel domestique, de l'allongement de la tranche prénatale du congé de maternité, du renversement de la charge de la preuve. La CES et le Parlement européen réclament cette révision.
- le droit à un congé de paternité rémunéré.
- l'adoption d'une directive européenne protégeant et promouvant les services publics (SIG), comme le demandent la CES et la FSESP, favoriserait l'égalité hommes-femmes et l'équilibre entre vie professionnelle et privée à l'échelon national.

Puisque, partout en Europe, la plupart des hommes et des femmes disent vouloir éviter les extrêmes que sont l'horaire de travail excessif (plus de 45 heures) et le travail à temps partiel marginal (moins de 20 heures), il semble qu'il s'agirait là d'un domaine d'action prioritaire. Une révision de la Directive sur le temps de travail qui aurait pour effet d'aggraver plutôt que de réduire l'horaire de travail excessif ferait à coup sûr fausse route. À ce propos, le fait que nous demandions l'abolition de la clause de dérogation individuelle à la semaine de travail maximum se justifie pleinement pour éviter une possibilité de déroger aux exigences en matière d'équilibre entre vie professionnelle et privée.

Sur la question du temps partiel, la question fondamentale est celle de sa qualité et de sa réversibilité au cours de la vie. Pour reprendre l'exemple de la garde des enfants, dans beaucoup d'États membres, l'emploi dans ce secteur n'est pas un emploi à plein temps. C'est un problème pour ceux qui voudraient travailler plus. Sur ce point, il serait judicieux de s'intéresser aux possibilités de combiner la garde de jour et la garde périscolaire, ce qui permettrait à davantage de personnes de travailler à plein temps.

(iv) Considérez-vous que la législation communautaire existante (notamment en matière de congé parental et de protection de la maternité) contribue suffisamment à répondre aux besoins de conciliation entre vie professionnelle, privée et familiale et à mettre en place les conditions nécessaires à un partage plus égal des responsabilités professionnelles, privées et familiales entre les femmes et les hommes ?

La législation en vigueur devrait être développée et renforcée. Comme nous l'avons dit, dans plusieurs domaines une législation fait défaut ou la législation existante devrait être renforcée, par exemple dans le cas de l'absence de paiement pour le congé parental.

Il faudrait penser aux moyens de permettre aux hommes de se prévaloir davantage de ces droits. C'était le but recherché par le droit individuel au congé parental inscrit dans l'accord cadre en la matière. Un droit au congé de paternité rémunéré serait utile à cet égard.

À titre de principe général, les prochaines initiatives de l'Union européenne devraient s'employer à réaliser l'objectif général de la conciliation entre vie professionnelle et privée, y compris, par exemple, dans la révision de la Directive sur le temps de travail.

Un meilleur respect dans les faits de l'égalité salariale entre hommes et femmes et une revalorisation des salaires des femmes sont aussi des conditions déterminantes si on veut réaliser l'équilibre entre vie professionnelle et privée. En particulier, et parallèlement à une rémunération du congé de paternité, de meilleurs salaires pour les femmes affaibliraient l'argument suivant lequel les hommes ne peuvent se permettre de prendre un congé de paternité parce que leur salaire est supérieur à celui de leur épouse ou compagne.

(v) Comment atteindre le meilleur équilibre possible entre coûts et bénéfices des mesures permettant de concilier vie privée, familiale et professionnelle - à la fois pour les individus et pour les entreprises ?

La conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale ne doit pas être envisagée uniquement sous l'angle de l'individu et de l'entreprise, mais aussi par rapport à la société dans son ensemble et à la qualité de la vie. Une participation soutenue des partenaires sociaux contribuerait à faire en sorte que les nouvelles initiatives ou la révision de mesures existantes équilibrent les intérêts des salariés et des employeurs.