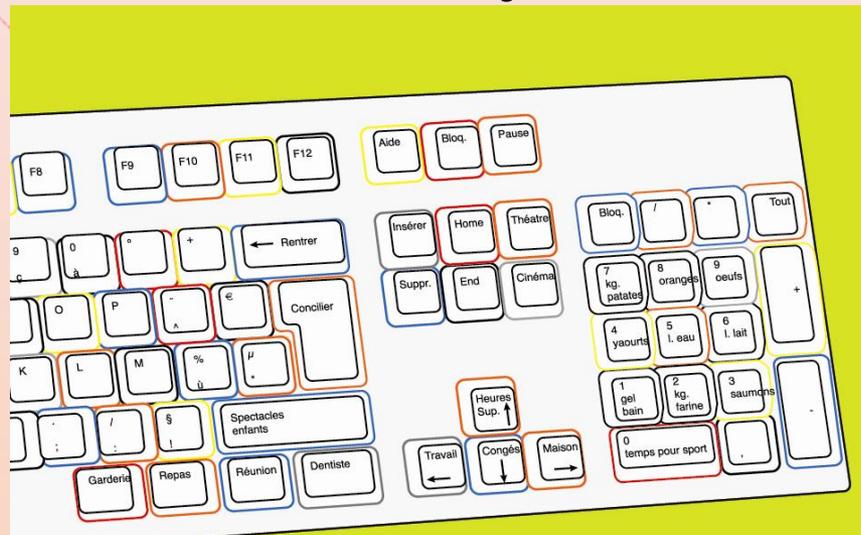


Les politiques de conciliation dans une optique européenne

Lydie Gaudier, Pour la Solidarité
Bruxelles, le 22 janvier 2009



Constats au niveau de l'UE

- Evolutions démographiques: faiblesse de la natalité et vieillissement de la population
- Faible participation des femmes au marché du travail
- Flexibilité et évolution des modèles familiaux
- Prise de conscience des dimensions qualitatives, sociales et environnementales de la croissance économique

Objectifs de la conciliation

« La possibilité de concilier vie professionnelle et vie privée dépend tant d'une organisation du travail moderne, combinant flexibilité et sécurité dans une perspective de genre, que de la disponibilité de services accessibles, abordables et de qualité. » (1)

- Croissance et compétitivité
- Amélioration de la qualité de vie et cohésion sociale
- Égalité de genre

(1) Commission européenne, 2008, Rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes

Outils

La législation sociale (1)

- Directive sur le temps de travail de 1993:

- Périodes minimales de repos journalier (11h), hebdomadaire, de congés annuels, de travail de nuit (max. 8h), durée de travail hebdomadaire max. de 48h (lissage sur 4 mois).

Mais clause d'opting-out: dérogation possible aux 48h hebdomadaire avec accord du salarié dans 15 EM...

- Directive sur le travail à temps partiel de 1997

- « Répond dans 34% des cas aux besoins de l'entreprise, dans 39% des cas aux besoins des salariés et dans 21% aux deux... »

- Problème: égalité hommes/femmes

Outils

La législation sociale (2)

•Le congé de maternité

En 2008, adoption par la Commission d'une proposition visant à modifier la directive 92/85/CEE (passage de 14 à 18 semaines, indemnité = 100% du salaire plafonné, flexibilité du congé prénatal) mais renvoi en commission parlementaire en mai 2009

Outils

Le dialogue social

- **Le congé parental:** accord-cadre révisé sur le congé parental du 18/6/2009 et accord politique sur directive par le Conseil Emploi et Affaires sociales le 30/11/2009

- Ouverture aux temps partiels, CDD, travailleurs temporaires

- Passage de 3 à 4 mois minimum dont 1 mois non-transférable

- Mais **pas** de rémunération obligatoire, ni de continuité des droits à la sécurité sociale

Outils

Les politiques d'entreprises

Horaires flexibles

Systèmes de récupération des heures supplémentaires

Mesures d'annualisation du temps de travail

Semaine de 4 jours

Compte-épargne temps

Mais aussi: crèches d'entreprises, garde enfants-malades, services (repassage,...), stages de vacances, avantages financiers extra-légaux, politiques d'égalité hommes/femmes au sein de l'entreprise,...

→ Tous ces systèmes sont plus ou moins avantageux pour le salariés en fonction de la manière dont ils sont mis en œuvre...

Pour la solidarité



Outils

Les services à la personne

Types de services:

- Services sociaux (« care »): accueil des enfants et des personnes dépendantes (âgées, malades, handicapées)
- Services d'entretien de la maison: nettoyage, repassage, jardinage,...
- « Nouveaux services »: catering, mobilité, bien-être,...

→ **Impact de la transposition de la directive « Services » sur les différents types d'acteurs?**

Prestataires: pouvoirs publics, entreprises privées, entreprises sociales (associations)

Lieux et horaires de prestation: domicile, lieu de travail, nœud de communication (gare), accueils flexibles → problématique des temps sociaux

Outils

Autres leviers

Les politiques des temps sociaux (+)

La mobilité (+)

Les technologies de l'information et de la communication (+/-)

L'évolution des mentalités (+)

La solidarité intrafamiliales (-)

Conclusions

Les enjeux européens en matière de conciliation pour le court terme sont:

- Transposition de la directives « Services » et encadrement législatif des SSIG
- Directive temps de travail + congé de maternité
- Stratégie post-Lisbonne « EU 2020 »
- Agenda social européen renouvelé
- Nouvelle feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes