



CONCILIATION VIE PROFESSIONNELLE E & VIE PERSONNELLE



**COLLOQUE DU 22 MARS 2011
EGALITÉ PROFESSIONNELLE
BRANCHE DES IEG**

Sommaire

Conciliation de la vie professionnelle
et de la vie personnelle :

Un sujet qui répond à des
préoccupations européennes et
nationales

&

Qui ne se limite pas à la parentalité.

Introduction

En Europe : l'union et les
Fédérations syndicales

En France

Quelques bonnes pratiques au sein
des IEG



Introduction

- L'objectif de conciliation de la sphère professionnelle et de la sphère personnelle :
 - Un mieux vivre demandé par les nouvelles générations,
 - Qui répond à des réalités et des nécessités économiques et démographiques

Pourquoi des politiques de

conciliation?

- Un intérêt économique :
 - Elles contribuent à la création d'une économie flexible, tout en améliorant la qualité de vie. Des conditions de travail souples augmentent la productivité, améliorent la satisfaction des salariés et l'image de l'employeur.
- Un intérêt sociétal :
 - Les contraintes démographique :
 - diminution de la population active,
 - faible taux de natalité & augmentation de la population des personnes âgées => l'élaboration de meilleures modalités d'équilibre travail/vie privée,
 - peut répondre à la problématique de garde et de soins des personnes âgées
 - avec des structures de garde d'enfants plus abordables et accessibles peut avoir des effets positifs sur la natalité .
 - ⇒ Les États membres qui ont mis en place des politiques de conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée bénéficient d'une population active plus nombreuse, hommes comme femmes, et de taux de natalité plus proches du renouvellement
 - Les attentes de la nouvelle génération...

Etat des lieux : déséquilibre homme/ femme

- Les femmes et les hommes se partagent le marché du travail
 - Selon une étude de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, les hommes travaillent en moyenne 3,1 heures de plus par semaine que les femmes.
 - Mais précise Tina Weber (Comité des affaires sociales du Centre Européen des Entreprises) « si on ajoute les activités non salariées d'une femme, telles que la garde des enfants ou les tâches ménagères, à leurs activités professionnelles, les femmes travaillent plus que les hommes. » Ce sont les femmes qui assument principalement la charge des enfants et d'autres personnes dépendantes.
 - Peu d'hommes prennent un congé parental ou travaillent à temps partiel (7,4% contre 32,6% pour les femmes) en Europe.

Le principe de conciliation : une dimension prioritaire pour l'Union Européenne

- Résolution du Conseil et des ministres de l'emploi en 2000 relative à la participation équilibrée des h et des f à la vie professionnelle et familiale
- La Commission Européenne :
 - Les feuilles de route sur l'égalité professionnelle en font un domaine majeur, (2000,2006 puis repris en 2010):
 - encourager les femmes à entrer dans le monde du travail
 - évaluer les disparités encore présentes dans les droits aux congés pour raisons familiales, notamment les congés de paternité et les congés des personnes aidantes, et les solutions possibles pour les supprimer ;
 - faire un rapport sur les résultats obtenus par les États membres en ce qui concerne les structures d'accueil des enfants.
 - la charte des femmes de 2010 s'intéresse à ce principe

Une dimension européenne syndicale :

Selon la CES (« l'un des grands enjeux européens ») (Confédération européenne des syndicats)

:

- La mise en œuvre de politiques destinées à permettre aux femmes et aux hommes de concilier la qualité de l'emploi et la vie familiale est une condition préalable à l'égalité hommes-femmes et au bien-être de la société en général.
- Les femmes doivent être en mesure de toucher un salaire qui leur assure une indépendance économique et ne doivent pas être pénalisées parce qu'elles sont des mères potentielles qui assument la garde des enfants.
- Les hommes doivent aussi avoir la possibilité d'équilibrer leur vie professionnelle et familiale.

Et en France : quelques données

- Quelques chiffres
 - Le forum économique mondial place en 2010 la France en 46^{ième} position (- 26 places /2009) dans son rapport sur l'inégalité entre les sexes
 - 9/10 famille monoparentale ont à leur tête une femme
 - Les femmes gèrent 80% des tâches domestiques
 - L'arrivée d'un enfant renforce les inégalités dans le couple en partie du fait de la réduction d'activité des femmes ... accentuation des inégalités mal vécue par les femmes (* étude Ined 2009)
 - Des femmes s'épanouissent moins au travail que les hommes (DARES déc 2010)
 - Les 2/3 des bas salaires et 83% des temps partiel et 98% des congés parentaux sont des femmes(rapport Grésy),

- Le rapport PECRESSE 2006 et le rapport GRESY 2009

- Les propositions du Comité Economique Social et Environnemental (02/2010)
 - Le développement des modes de garde
 - Faire de la conciliation vie pro /familiale une **clause obligatoire des négociations de branche**
 - Assouplir les organisations du travail

Les IEG : bonnes pratiques

Dispositifs permettant une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et personnelle et une évolution des mentalités

- Protection légale ou règlementaire

 - Le congé paternité rémunéré à hauteur de 100%

 - Les réintégrations au retour des congés parentaux

- Organisation du travail :

 - Cycles permettant de regrouper les CA sur les périodes de congés scolaires, alternant semaines de 32h et semaines de 38h.

 - Aménagement du temps de travail permettant la prise de JNT les mercredi.

 - Équipement des sites en visio et conférences téléphonique plus systématiques pour limiter les déplacements.

 - Limite les réunions en fin de journée

- Dispositif d'information sur la parentalité

 - E-famili : portail d'informations facilitant l'arbitrage vie professionnelle/vie personnelle

Les IEG : bonnes pratiques

- Qualité de vie au travail

Développement des services à la personne

Conciergerie d'entreprise permettant aux salariés de bénéficier de différents services sur le lieu de travail.

Convention avec des crèches .

Garderie occasionnelle pour enfants

Plan Déplacement Entreprise dans les régions (covoiturage par exemple)

Chartes « équilibre »

Séances de massage, chromo thérapie, salles de repos, opération « fruits frais sur les plateaux », décors selon les saisons, fauteuils massants,...

- Quelle action contre la survalorisation de la disponibilité portée par le modèle managérial (pratique française) ?

...