



L'Europe
locale & régionale

Prise de position du CCRE sur la conciliation entre vie professionnelle et vie privée

| 13 juin 2017

Avant-propos

« La conciliation entre vie professionnelle et vie privée est un concept qui a récemment suscité une attention accrue dans le débat public européen. Le CCRE estime qu'il est important de renforcer et de développer des moyens qui donnent un meilleur soutien à la conciliation entre vie professionnelle et vie privée, tels que des arrangements de travail flexibles, des services de garde d'enfants et des critères de référence. La conciliation entre vie professionnelle et vie privée concerne tous les travailleurs de manière égale et doit, par conséquent, être considérée comme un objectif tant pour les hommes que pour les femmes. Cependant, un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée peut également mener à une intégration plus profonde des femmes dans le marché du travail et constitue un élément clé de la politique d'égalité femmes-hommes. Dans ce contexte, les différents types de congé jouent un rôle important dans la conciliation entre vie professionnelle et vie privée, et le CCRE recommande que leur mise en place soit la responsabilité des Etats membres et des gouvernements locaux et régionaux. De même, les gouvernements locaux et régionaux – également dans leur rôle de partenaires sociaux – devraient s'impliquer davantage dans la mise en œuvre des mesures de la conciliation entre vie professionnelle et vie privée au niveau européen et au niveau national. »

David Simmonds

Porte-parole sur les Gouvernements locaux et régionaux en tant qu'employeurs
Leader adjoint du district londonien de Hillingdon (LGA, Royaume-Uni)



« Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale est un domaine de travail important pour le CCRE et ses associations membres. La Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale, développée par le CCRE et ses membres en 2006, présente des actions concrètes que les gouvernements locaux et régionaux peuvent prendre en tant qu'employeurs afin de faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie privée tant pour les hommes que pour les femmes. De plus, la Charte souligne le rôle essentiel que jouent les services de garde d'enfants en permettant aux employés de conserver l'équilibre entre leurs responsabilités privées, professionnelles et sociales. Etant l'échelon le plus proche des citoyens et employant un nombre significatif d'individus, les gouvernements locaux et régionaux sont stratégiquement bien placés pour mettre en œuvre des mesures pour améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Le CCRE est convaincu de la pertinence et de l'efficacité des repères et de l'apprentissage par les pairs comme moyens d'améliorer la conciliation entre vie professionnelle et vie privée en Europe et, par extension, l'égalité entre les femmes et les hommes. »

Ibon Uribe

Porte-parole du CCRE sur l'Égalité
Maire de Galdakao, (Pays basque, Espagne)



INTRODUCTION

La Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes

Les gouvernements locaux et régionaux (GLR) assument leurs responsabilités en matière d'égalité des chances, d'égalité de traitement et d'égalité de salaires. L'article 11 de la « **Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale**¹ », lancée par le CCRE en 2006, stipule que les GLR signataires s'engagent à prendre des mesures visant à reconnaître le droit à l'égalité des femmes et des hommes en ce qui concerne tous les aspects de l'emploi. Ces mesures comprennent l'éducation, la formation professionnelle et le renforcement des capacités, l'accès au marché de travail, un salaire égal pour un travail de valeur égale, la promotion professionnelle, l'organisation du travail, des conditions de travail saines et sûres, et le droit à la conciliation de la vie professionnelle, sociale et privée.

Un objectif global

Comme indiqué par le cinquième objectif de développement durable des Nations unies, à savoir parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles : « Garantir l'égalité d'accès des femmes et des filles à l'éducation, aux soins de santé, à un travail décent et à la représentation dans les processus de prise de décisions politiques et économiques nourrira l'instauration d'économies durables et sera bénéfique aux sociétés et à l'ensemble de l'humanité ». Il est important d'adopter une perspective et une approche globales des conditions du marché du travail pour les femmes et les hommes. Nous soulignons l'importance de la mise en place de services publics et de services de garde, afin de rendre possible une participation égale des femmes et des hommes sur le marché du travail et d'encourager un partage plus équitable entre les femmes et les hommes des responsabilités en matière de garde d'enfants et de personnes dépendantes. L'éducation, la création d'emplois et l'accessibilité des services de garde sont essentiels pour parvenir à ce résultat et, donc, à un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée pour les familles qui travaillent.

La situation en Europe

Les femmes restent sous-représentées sur le marché du travail de l'Union européenne. L'écart actuel entre les femmes et les hommes en matière d'emploi dans l'Union européenne se situe à 10 points de pourcentage² et les obstacles à la conciliation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales restent courants dans de nombreux pays européens. Pour ces raisons, malgré le fait que l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée concerne les femmes et les hommes, l'accent reste mis sur les femmes et la politique d'égalité des chances. L'emploi des femmes est en effet l'un des principaux moteurs de la croissance économique et leur sous-représentation est une occasion manquée de contribuer au développement et à la réalisation de la stratégie Europe 2020, et de relever le taux d'emploi des femmes et des hommes (âgés de 20 à 64 ans) à 75 % d'ici à 2020. Les femmes sont plus susceptibles d'assumer des responsabilités parentales, et sont également davantage exposées au risque de pauvreté et d'exclusion sociale. Malgré certaines améliorations, l'égalité de rémunération demeure une question qui requiert l'attention des milieux économiques et de tous les niveaux de gouvernement. Faciliter l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée est fondamental pour aider les femmes à être plus indépendantes du point de vue économique, ce qui profite à la fois aux employeurs et aux salariés, ainsi qu'à la société en général.

Le CCRE a répondu aux consultations des partenaires sociaux au niveau européen sur les actions possibles pour relever les défis de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée rencontrés en 2016 par les parents et soignants qui travaillent. En outre, nous souhaitons exprimer notre opinion sur ce sujet, non seulement du point de vue des gouvernements locaux et régionaux en tant

¹ Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale : <http://www.charter-equality.eu/>.

² http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_statistics#Labour_market.

qu'employeurs, mais d'un point de vue plus large, compte tenu également du travail de longue date du CCRE sur l'égalité femmes-hommes.

LA POSITION DU CCRE

Le CCRE soutient une mise en œuvre meilleure et correcte de la législation existante, complétée par des moyens non législatifs, tels que l'échange de bonnes pratiques, des mesures de renforcement des capacités, des orientations pour tous les niveaux de gouvernement et des actions de sensibilisation. Les recherches indiquent que la mise en œuvre et l'application de la législation en vigueur est inégale d'un État membre à l'autre. Nous plaidons pour que des objectifs soient conçus et développés en partenariat avec les pouvoirs locaux et régionaux et leurs partenaires.

1. La participation des femmes au marché du travail

Selon nous, les mesures les plus importantes visant à **améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et la participation des femmes au marché du travail dans les États membres** sont les suivantes : un meilleur partage du congé parental entre les femmes et les hommes; la fourniture de services de garde d'enfants de qualité et abordables; la « budgétisation selon le genre » dans le cadre de la stratégie d'intégration de la dimension de genre; une plus grande indépendance économique des femmes; et l'offre d'horaires de travail appropriés et flexibles, si possible, afin de garantir une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie privée. Nous remarquons que le travail à temps partiel augmente l'écart de pension entre les hommes et les femmes à cause des contributions plus faibles au cours de la vie professionnelle. La transparence dans les structures de rémunération a été un facteur positif dans la réduction de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les femmes sont largement représentées dans le secteur public. D'après une étude de l'OCDE, les femmes représentent 58,2% des employés dans le secteur public, tandis qu'elles constituent seulement 45,3% de l'ensemble de la main d'œuvre disponible.³ Entre autres pour lutter contre la pénurie de travailleurs qualifiés, le secteur public fait œuvre de pionnier dans plusieurs États membres en ce qui concerne la mise en place de mesures en faveur d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée pour attirer et garder des travailleurs. En effet, dans de nombreux cas, ce facteur contribue de manière substantielle à la décision de postuler pour un emploi dans ce secteur.

2. Les critères de référence au niveau de l'Union européenne

Il se peut que les États membres aient une connaissance limitée de leurs progrès dans la mise en œuvre de la législation existante. Des critères de référence, développés conjointement, étape par étape et sur base d'enquêtes sur le statu quo, permettront de cibler des actions dans les domaines où les performances sont les plus faibles. Nous soutenons les efforts de l'Union européenne visant à mieux comprendre les questions liées à l'égalité des genres à travers l'Europe, et à échanger sur les bonnes pratiques et les politiques d'égalité entre les femmes et les hommes, qui concernent différents niveaux de gouvernement.

3. Le suivi régulier et les rapports publics

Il serait utile d'assurer un suivi aussi au niveau local et régional, et d'aider les gouvernements locaux et régionaux à adapter leurs pratiques en matière d'emploi.⁴ La publication des résultats de suivi et d'enquêtes augmente la transparence et serait une mesure non législative efficace pour encourager l'examen régulier et complet de l'égalité de traitement. Toutefois, tenant compte de la charge administrative, le CCRE s'oppose aux obligations déclaratives complémentaires pour le niveau local

³ OECD, *Government at a Glance 2015*, Chapter "Women in public sector employment", p. 86.

⁴ Par exemple, l'observatoire du CCRE soutient la mise en œuvre de la charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale, y compris l'élaboration de plans d'action et le suivi des progrès réalisés.

ou régional. Les obligations déclaratives en vigueur (voir par exemple l'article 14, paragraphe 4, la directive 92/85/CEE, l'article 31 de la directive 2006/54/CE) doivent être suffisamment souples et les plus simples possibles à réaliser. Les collectes de données et les recherches supplémentaires par la Commission, en collaboration avec l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE), pourraient chercher à identifier les causes profondes, les conséquences et les éléments associés à la lutte contre les inégalités entre femmes et hommes dans le domaine de l'emploi.

4. La souplesse dans l'organisation du travail

Le CCRE considère que les employeurs doivent prendre en considération les demandes des employés visant à obtenir une souplesse dans l'organisation du travail, sous réserve de refus par l'employeur pour des raisons opérationnelles ou professionnelles. En ce qui concerne le type d'organisations flexibles de travail, la possibilité de demander une réduction temporaire du temps de travail et les conditions d'admissibilité de ce droit, le CCRE estime qu'il est indispensable de laisser aux États membres et aux partenaires sociaux au niveau européen, national et local le soin de définir le cadre normatif le plus approprié.

Le CCRE tient à souligner qu'il est nécessaire de disposer d'une approche globale de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, y compris l'impact potentiel des nouvelles technologies et de la numérisation sur les modèles d'organisation du travail. Nous préconisons une large utilisation du télétravail et d'autres dispositions qui peuvent favoriser un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée. De nombreuses autorités locales et régionales ont déjà mis en place une organisation flexible du travail et déploient des efforts de réforme visant à mieux concilier l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée parmi leur personnel. Nous sommes favorables à des formules de travail flexibles adaptées aux contextes différents, étant donné qu'une approche contrôlée de la flexibilité du travail peut offrir de nombreux avantages en termes de maintien du personnel et de motivation.

5. Les services de garde d'enfants

Le CCRE estime que les services de garde d'enfants sont essentiels pour améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, tant pour les femmes que pour les hommes, et pour réaliser les 'Objectifs de Barcelone' pour le développement des services de garde des jeunes enfants en Europe. La Commission européenne a déclaré que, d'ici 2020, au moins 90 % des enfants ayant entre trois ans et l'âge de la scolarité obligatoire devraient avoir accès aux structures d'accueil.⁵ Afin d'atteindre cet objectif, il faut soutenir les investissements publics dans les États membres. Un système de garde d'enfants élargi et efficace peut avoir des effets positifs sur la qualité de la vie des citoyens, par exemple en diminuant les soins informels, qui sont souvent un fardeau porté par les femmes. Le CCRE considère que des propositions à ce sujet devraient être présentées dans le chapitre sur la politique sociale des recommandations par pays du Semestre Européen et également que des mesures devraient être financées par les fonds de cohésion européen pour pouvoir mieux répondre à cette exigence.

6. Les dispositions relatives aux congés

6.1 Le congé de maternité

Le CCRE estime qu'une prolongation de la durée actuelle du congé de maternité, fixée par la directive 92/85/CEE, pourrait être en certains cas contre-productive pour la réintégration des femmes au travail. Les employeurs sont très intéressés à faciliter le retour à l'emploi des femmes à un stade précoce et à leur laisser la possibilité de choisir librement. Il existe plusieurs alternatives qui peuvent être préférées à une prolongation du congé de maternité : des systèmes abordables et souples pour la garde des enfants et d'autres services de garde, une infrastructure adaptée pour les pauses d'allaitement, des salles de repos, le télétravail,

⁵ Commission européenne, *Objectifs de Barcelone*: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/130531_barcelona_en.pdf.

des régimes de travail à temps partiel neutres sur le plan du genre, des modèles d'horaires de travail flexibles, et des possibilités de formation professionnelle facilitant le retour au travail.

Le CCRE est en faveur d'une période de protection contre le licenciement et de l'interdiction de licencier une femme en raison de sa grossesse ou d'une demande de congé de sa part. En outre, et conformément à cette prise de position, nous soutenons également le droit de recevoir une motivation écrite en cas de licenciement pendant la période complète pour laquelle la protection contre le licenciement est prévue, ainsi que le droit des mères qui allaitent à des pauses et des moyens mis en œuvre pour faciliter l'allaitement.

6.2 Le congé de paternité

Le CCRE soutient le principe d'un congé de paternité et estime que cette mesure aurait un impact positif sur l'équilibre vie professionnelle-vie privée et sur l'égalité entre les femmes et les hommes sur le marché du travail. Nous soulignons également l'importance que le congé de paternité – quel que soit le cadre législatif le reconnaissant – soit conçu comme un droit non transférable pour les pères.

6.3 Congé parental

Etant donné un haut niveau de différenciation parmi les marchés du travail et les systèmes sociaux des Etats membres de l'UE, les associations affiliées au CCRE préfèrent ne pas exprimer une position unanime concernant cette mesure spécifique.

Certains estiment que la législation européenne en vigueur sur le congé parental est appropriée. Par conséquent, nous nous opposons à toute modification de la législation européenne sur le congé parental qui concerne la durée et la flexibilité avec laquelle il est permis de le prendre (directive 2010/18/UE).

Le congé parental peut contribuer à l'égalité des genres. Toutefois, les taux d'utilisation de cette possibilité par les pères restent très faibles, ce qui pourrait notamment être lié aux barrières sociales et culturelles (stéréotypes) et au fait qu'ils gagnent en moyenne plus que les mères, ainsi qu'aux systèmes d'imposition, qui pénalisent le deuxième revenu du ménage dans certains Etats membres.

En outre, le CCRE estime que, bien que l'Union européenne ne dispose pas des compétences en matière de définition du niveau de rémunération, il serait souhaitable d'encourager les Etats membres à garantir un niveau minimum d'allocation, comparable à ce qui est déjà reconnu par plusieurs législations nationales des Etats membres de l'UE. De plus, il est fondamental d'établir une plus longue période non transférable, afin de favoriser un équilibre entre vie professionnelle et vie privée plus équitable entre les parents et de faciliter l'intégration des femmes dans le marché du travail.

6.4 Le congé des soignants

Le CCRE reconnaît la pertinence de cette question qui affecte profondément beaucoup de familles européennes - en particulier à cause du nombre croissant de personnes âgées - et la capacité des femmes à être intégrées dans le marché du travail, puisqu'elles assument souvent le rôle de « soignantes informelles ». Une action coordonnée, c'est-à-dire par l'intermédiaire du semestre européen, serait souhaitable, dans la mesure où cela laisserait la possibilité aux Etats membres de s'occuper de la mise en œuvre en fonction des caractéristiques des marchés nationaux du travail.

DERNIERS COMMENTAIRES

L'importance des partenaires sociaux et du dialogue social d'une part, et des gouvernements locaux et régionaux d'autre part, devrait être soutenue et aussi respectée par la Commission européenne lors de l'élaboration des propositions sur l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle et la préparation d'une autre approche.

Les municipalités, conseils de comté et régions, en tant qu'employeurs, prestataires de services et clients des services sociaux, sont indispensables à la cohésion sociale et à l'emploi en Europe. Une forte participation des municipalités, conseils de comté et régions, ainsi que des partenaires sociaux au niveau national et local, tant dans l'élaboration et la mise en œuvre des politiques de conciliation entre vie professionnelle et vie privée, est nécessaire pour avoir un effet réel.

Contact

Leonardo Ebner

Chargé de mission - Emploi et services publics

1 square de Meeûs, 1000 Bruxelles

Tél. + 32 2 213 86 96

leonardo.ebner@ccre-cemr.org

Le CCRE

Le Conseil des Communes et Régions d'Europe (CCRE) est la plus grande organisation d'autorités locales et régionales en Europe. Ses membres sont plus de 50 associations nationales de municipalités et régions de 41 pays européens. Ensemble, ces associations représentent près de 150 000 collectivités territoriales.

Les missions du CCRE sont doubles : influencer la législation européenne au nom des autorités locales et régionales et fournir une plateforme d'échanges entre ses associations membres et leurs représentants élus et experts.

En outre, le CCRE est la section européenne de Cités et Gouvernements Locaux Unis (CGLU), l'organisation mondiale de collectivités territoriales.

www.ccre.org