

Publication du 10^e baromètre de la conciliation des temps

OPE/ UNAF

Allocution de M. A. Blanc, présidente de l'UNAF

Cette année, concernant la conciliation vie familiale / vie professionnelle et cette 10e édition de notre baromètre, j'ai un constat et une conviction.

Le constat c'est que ça va moins bien. La conviction c'est que ça va aller beaucoup, beaucoup mieux.

Le constat d'abord : comme je le dis, l'équilibre des temps des familles se dégrade.

- Six pour cent de salariés de moins, principalement des parents, sont satisfaits du temps qu'ils passent au travail.
- Le sentiment de manque de temps connaît une hausse notable, notamment chez les pères, où il s'élève encore : à 76% il est maintenant égal à celui des mères, qui lui ne baisse pas. L'égalisation homme femme par le pire, ce n'est pas ce qu'on recherche.
- Deux nouvelles questions nous confirment que du fait du temps passé au travail, pratiquement 2 parents sur 5 jugent difficiles, plus d'une fois par mois, de remplir leurs responsabilités familiales. Nous savons qu'il y a 10 ans, C'était le cas de moins d'une personne sur cinq.

Donc, ça va moins bien.

Pourquoi ça va moins bien ? Il ne faudrait surtout pas croire que cela ne vient que des employeurs.

L'évolution de la politique familiale n'a pas beaucoup aidé à la manœuvre, c'est le moins qu'on puisse dire : les aides aux familles ont été réduites de 3,5 milliards. 3,2 millions de familles, des plus aisées aux plus vulnérables, ont perdu de l'argent. Et l'argent c'est du temps. Par exemple, avec les 130€ d'allocations familiales, quand on est au salaire médian, ça finance 2 mercredis par mois de congé sans solde.

Pour les jeunes parents, l'accueil de la petite enfance s'est très peu développé ces dernières années malgré les ambitions gouvernementales affichées. Or on sait que le manque de place est au moins de 230 000. Les entreprises peuvent aider à l'accueil de la petite enfance, mais elles ne peuvent pas tout faire. À ceci s'ajoute un congé parental qui ne répond plus aux aspirations des jeunes parents, en raison de sa très faible indemnisation et de son manque de souplesse. Pourtant, s'arrêter ou réduire son activité pendant la période extrêmement intense de la petite enfance est souvent une nécessité incontournable.

La conjoncture non plus n'aide pas. Pas uniquement en raison de la pression du chômage et des risques de précarité sur les parents. C'est aussi que les parents subissent de plus en plus de pressions et d'injonctions à bien faire, surtout quand la réussite scolaire conditionne autant l'avenir professionnel de nos enfants.

Les crises du logement, les aléas de transports urbains, qui sont liées, ne se sont pas améliorés non plus. Or, notre baromètre montre le poids des contraintes de transport.

Nous apprenons aussi que 38% des parents déclarent n'avoir aucune marge de manœuvre pour augmenter leur temps de travail ou réduire leur salaire. Se dire qu'on a trop de travail et pas assez d'argent : c'est bien souvent le cœur du déséquilibre.

Donc oui, ça va moins bien... en tout cas moins bien qu'il y a quelques années.

Et pourtant je suis très, très optimiste.

Je pense que les 10 ans à venir vont être très fastes. Et je pense que les entreprises qui rejoignent le mouvement lancé par l'OPE, vont jouer un rôle clef dans cette amélioration.

Premier motif d'optimisme : nous avons maintenant une bien meilleure connaissance de ce que vivent et attendent les parents salariés.

Il y a 10 ans, quand on parlait de conciliation à des élus, ils nous répondaient "augmentez les places de crèche et ne faites pas de réunions tardives, et c'est réglé". Maintenant, nous avons réussi, notamment grâce à l'OPE, à faire comprendre l'incroyable diversité des responsabilités familiales des salariés :

- Un quinquagénaire sans enfant qui veut s'absenter plusieurs demi-journées pour accompagner son épouse en séances de chimiothérapie : c'est un problème d'équilibre famille / travail
- Une mère ou un père qui se sent trop fatigué(e) après le travail pour aider un de ses enfants qui est en difficulté scolaire, c'est un problème d'équilibre des temps
- Une aide-soignante qui à chaque fois qu'elle sort d'une garde de nuit, hésite entre passer son dimanche à récupérer pour sa santé, ou passer ce dimanche avec sa famille, cela aussi c'est un problème de conciliation.
- un routier qui hésite entre prendre des heures supplémentaires, qui aideraient bien pour rembourser son emprunt immobilier, et un peu plus de présence avec ses enfants et sa femme : c'est là encore un problèmes d'équilibre des temps.

Donc, nous connaissons mieux les attentes des salariés vivant en famille. C'est en soi porteur d'optimisme, car dans bien des cas, on se rend compte qu'il ne faudrait pas grand-chose pour que

l'équilibre des temps s'améliore, pourvu qu'on fasse un peu confiance tant aux familles qu'à la créativité des entreprises

Ensuite, ce qui me rend le plus optimiste, c'est justement la variété et le nombre des entreprises qui rejoignent ce mouvement, ces organisations qui s'attachent à devenir ou rester des organisations compatibles avec la vie de famille.

Une entreprise peut baser son succès sur la pression mise sur ses salariés : WalMart ou Amazon aux Etats-Unis nous en donnent des exemples déprimants. Mais d'autres s'organisent pour que leur succès repose sur l'engagement des salariés, et ne réussissent pas moins bien, au contraire.

Prendre ou non acte du fait que neuf salariés sur 10 sont soit conjoints, soit parents, soit aidants, c'est un choix stratégique et organisationnel. Les signataires de la charte de l'OPE font selon nous le bon choix.

Or il y a un bel alignement des planètes pour ces entreprises qui font le bon choix, et pour que leur exemple soit massivement imité dans les années qui viennent.

Nous avons appris que la demande la plus fréquente des salariés vivant en famille est la possibilité d'aménagements horaires, qu'ils soient ponctuels ou plus longs. Il se trouve que cette possibilité d'aménagements horaires est en train de devenir un droit par la voie européenne.

Comme vous le savez sans doute, les Etats de l'Union européenne ont adopté le principe du droit de requête : dans quelques années, chaque salarié de l'Union européenne aura le droit de demander un aménagement d'horaire pour raison parentale, et l'employeur aura l'obligation de motiver tout refus.

Surtout, le dossier des congés familiaux est désormais rouvert et nous pouvons espérer qu'il soit demain une véritable modalité de conciliation vie familiale / vie professionnelle.

Dans ce nouveau contexte, qui serait à l'échelle d'un continent entier, les entreprises qui suivent l'OPE auront à la fois une image de fer de lance, des exemples de modèle d'affaire à suivre, mais aussi un véritable avantage compétitif sur les autres.

Aujourd'hui 20 % des salariés travaillent dans des entreprises signataires de la charte de l'OPE. Je ne serais pas surprise que dans 10 ans, nous soyons bien au-delà de 50%. Nous allons y travailler activement avec vous et avec toutes les bonnes volontés, pour toutes les familles.