



Position de la CES sur la deuxième phase de consultation des partenaires sociaux européens concernant la conciliation de la vie professionnelle, de la vie privée et de la vie familiale

Juillet 2007

1. Introduction

Le 30 mai 2007, la Commission européenne a lancé la deuxième phase de la consultation des partenaires sociaux sur le thème de la conciliation de la vie professionnelle, de la vie privée et de la vie familiale. Son document reprend les réponses des partenaires sociaux européens au document relatif à la première phase de la consultation, publié le 12 octobre 2006, et leur demande leur avis au sujet des propositions de nouvelles actions au niveau de l'Union européenne.

Dans sa position adoptée le 8 décembre 2006 par le Comité exécutif¹, la CES a formulé de manière assez complète son avis au sujet du document relatif à la première phase de la consultation. Dans sa réponse actuelle relative à la deuxième phase de la consultation, la CES réagira de manière plus détaillée aux questions et propositions spécifiques de la Commission, sans pour autant réitérer ses positions antérieures sur ces thèmes. Les deux positions doivent donc être lues l'une par rapport à l'autre.

Le document de consultation de la Commission invite les partenaires sociaux européens à exprimer leur point de vue et à avancer des propositions sur les thèmes suivants:

- I. Comment accroître la disponibilité, l'accessibilité et la qualité des services d'accueil des enfants? D'autre part, comment promouvoir et accroître la disponibilité, le caractère abordable, l'accessibilité et la qualité des services sociaux et des installations de soins destinés aux personnes âgées ou souffrant d'infirmités, ainsi qu'à d'autres personnes dépendantes?
- II. Comment accroître la diffusion, à tous les niveaux, de l'expérience accumulée dans le contexte du Cadre d'actions sur l'égalité hommes-femmes, et comment renforcer l'échange de bonnes pratiques en matière de conciliation au sein de l'Union européenne?
- III. Comment encourager les hommes à utiliser les possibilités offertes visant à la conciliation, et comment promouvoir un changement culturel qui aide les hommes à faire ces choix?

¹ Position de la CES lors de la première phase de la consultation des partenaires sociaux européens au niveau communautaire sur la conciliation de la vie professionnelle, de la vie privée et de la vie familiale, <http://www.etuc.org/a/3195>

- IV. Quels types d'aménagements de travail novateurs, adaptables et flexibles pourraient-ils être développés et promus, par l'utilisation, le cas échéant, d'une contribution des nouvelles technologies à cet égard, et/ou du soutien de politiques et de techniques d'« e-apprentissage »?

Par ailleurs, la Commission encourage fortement les partenaires sociaux à lancer le processus de négociation sur la base des propositions avancées dans le document de consultation concernant:

- a) L'introduction de nouveaux types de congés: congé de paternité, congé pour soin des membres dépendants de la famille, congé d'adoption;
- b) L'amélioration de la protection de la maternité (Directive sur les travailleuses enceintes 92/85/CEE) dans trois domaines: durée du congé, niveau de rémunération, protection des femmes de retour de congé de maternité;

ou, à défaut, à formuler un avis ou une recommandation relatifs aux objectifs et au contenu de ces propositions.

Enfin, la Commission estime que des améliorations aux dispositions de la Communauté relatives au congé parental pourraient être envisagées dans le but de mieux réaliser les objectifs de la directive 96/34/CE sur le congé parental, en se fondant sur un accord-cadre des partenaires sociaux européens.

La Commission a identifié six domaines dans lesquels les dispositions relatives au congé parental pourraient être améliorées, à savoir:

- i. Les incitations pour les pères à prendre le congé parental
- ii. Les droits d'emploi et l'interdiction des discriminations
- iii. La durée du congé parental
- iv. La flexibilité relativement à la prise de ce congé
- v. L'âge de l'enfant au titre duquel un congé parental peut être pris
- vi. La rémunération du congé

La Commission exige des partenaires sociaux qu'ils évaluent les dispositions de leur accord-cadre sur le congé parental dans la perspective de sa révision, et qu'ils remettent un rapport d'avancement pour le mois de mars 2008.

2. Commentaires généraux: la cohérence politique est la clé

La CES se félicite du document de la Commission relatif à la deuxième phase de la consultation et considère celui-ci comme une étape importante et constructive en direction d'une approche pro-active, à l'échelle communautaire, à propos du thème-clé de la conciliation de la vie professionnelle, de la vie privée et de la vie familiale, dans l'intérêt des hommes et des femmes ainsi que des économies et des sociétés en général, notamment dans le contexte des nombreux défis démographiques auxquels sont actuellement confrontés les États membres de l'Union européenne.

Les partenaires sociaux à tous les niveaux ont un rôle majeur à jouer, mais la Commission reconnaît également à juste titre le rôle indispensable des autorités publiques et la nécessité de différentes formes de coopération entre les partenaires sociaux et les autorités publiques à tous les niveaux concernés.

Comme l'ont déjà évoqué les partenaires sociaux européens dans leur Cadre d'actions sur l'égalité hommes-femmes, une série de mesures doivent être prises par l'ensemble des acteurs, dans le cadre d'une approche intégrée, afin de parvenir à l'égalité entre hommes et femmes, et un domaine d'action important dans cette optique consiste à faire de la conciliation de la vie professionnelle, de la vie privée et de la vie familiale une réalité pour tous les travailleurs d'Europe.

La CES croit fermement qu'une combinaison équilibrée de différentes politiques ayant en vue cette conciliation offrirait à l'ensemble des travailleurs:

- Une protection adéquate de la mère et de l'enfant (encore à naître ou nouveau-né) aux alentours du moment de la naissance pour ce qui est de la santé et de la sécurité, des besoins physiques (récupération et allaitement maternel) ainsi que des besoins psychologiques (création d'un lien affectif);
- La reconnaissance du rôle des pères dans l'éducation de leurs jeunes enfants, ce qui exige des possibilités, pour les pères, de créer un lien avec leurs enfants à un stade très précoce, de préférence dès le moment de la naissance;
- L'accueil des enfants et d'autres services de soins destinés à garantir que les enfants, ou les parents et les membres de la famille malades ou âgés, fassent l'objet d'une prise en charge de bonne qualité, pendant que le travailleur (homme ou femme) continue d'effectuer son travail rémunéré;
- Une grande variété d'options de congés (congé parental, congé pour « force majeure », congé destiné à s'occuper d'un proche en phase terminale d'une maladie incurable, etc.) afin de répondre aux besoins spécifiques qui exigent une continuité certaine, mais temporaire, de la présence d'un parent ou d'un travailleur social (à plein temps ou à temps partiel), et qui, de préférence, doivent être assumées à la fois par les femmes et les hommes afin de garantir une répartition plus équitable des tâches de soins entre eux;
- Une organisation du temps de travail qui permette aux travailleurs (hommes ou femmes) de combiner un emploi principal avec les exigences découlant de l'accueil des enfants ou d'autres membres dépendants de la famille, ainsi qu'avec le temps nécessaire pour pratiquer le développement personnel et la formation continue, et participer à la vie publique et sociale en dehors du lieu de travail. Des possibilités d'aménagements flexibles spécifiques concernant le temps de travail et visant à résoudre ou à étendre son temps de travail (travail à temps partiel réversible) devraient compléter une organisation générale du temps de travail compatible avec la vie familiale.

Cette combinaison de politiques devrait être accessible à tous les travailleurs, et ce quels que soient leurs revenus ou leur milieu social, et indépendamment de la question de savoir s'ils vivent dans une famille traditionnelle ou dans un autre cadre, et elle devrait faire partie intégrante d'une stratégie globale permettant aux travailleurs d'utiliser, toute leur vie durant, la combinaison de mesures qui convient à leurs besoins spécifiques, sans mettre en danger leur emploi et leur revenu ou leur sécurité sociale, ni leurs perspectives de retraite.

Cela signifie que les travailleurs continuent d'avoir autant besoin de stabilité de l'emploi et des revenus. Cela signifie aussi que les emplois créés dans le domaine des nécessaires services d'accueil et de soins et des services à domicile doivent eux-mêmes être viables en termes de stabilité de l'emploi et des revenus, de protection accordée par la sécurité sociale et de compatibilité.

Il convient que toute politique de « flexicurité » devant être élaborée prenne cette perspective en considération.

La CES tient à souligner la nécessité d'une **cohérence politique** dans l'élaboration et la mise en œuvre des stratégies et des mesures, afin d'éviter que les actions entreprises ne se contredisent entre elles, ou n'aient des effets contraires à ceux recherchés.

La CES déplore par conséquent que la Commission, tout en évoquant les « nouvelles formes de travail » et en qualifiant celles-ci de question importante, continue de minimiser la nécessité d'aborder les questions d'organisation et de réglementation du temps de travail sur un plan général.

La CES déplore également que l'importante question des services domestiques et de l'aide ménagère, que ce soit du point de vue de son organisation de l'emploi et des conditions de travail de ceux qui offrent ces services, évoquée par la CES lors de la première phase de la consultation, n'ait pas été reprise par la Commission dans son document relatif à la deuxième phase de la consultation.

La CES invite instamment la Commission à reprendre ces thèmes dans le cadre du suivi de la deuxième phase de la consultation, ainsi que dans ses autres actions visant à mettre en œuvre la Feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

3. Commentaires et réponses spécifiques

I. Accueil des enfants et services d'aide destinés aux autres personnes dépendantes

La CES salue la reconnaissance générale par tous les acteurs concernés, y compris les organisations d'employeurs, du rôle central des autorités publiques en ce qui concerne l'offre de services appropriés d'accueil des enfants et d'autres soins destinés aux personnes dépendantes.

Il s'agit là d'une compréhension particulièrement importante, en un temps où les autorités publiques subissent une pression croissante en vue de réduire leurs responsabilités dans ce domaine et de les abandonner à des initiatives privées. Souvent, celles-ci deviennent ensuite trop chères, en partie à cause de leur privatisation, et parce qu'elles ne sont que partiellement, voire pas du tout, financées par l'État. L'absence de budget et d'investissements dans les services publics d'accueil des enfants et de soins aux personnes âgées doit également trouver une réponse au niveau de l'Union européenne. À tout le moins, les orientations macro-économiques de l'Union européenne ne devraient pas contredire la nécessité d'augmenter le financement public dans ces domaines.

Les organisations affiliées à la CES dans les secteurs publics signalent que de plus en plus de services de soins, destinés tant aux enfants qu'aux autres personnes dépendantes, se voient imposer l'obligation de fonctionner conformément aux principes du marché et de la libre concurrence. Dans plusieurs exemples, cette approche axée sur le marché a eu des effets néfastes sur la qualité et l'accessibilité des services, sans même parler des conditions de travail dans ces secteurs. Nous sommes d'avis que c'est l'intérêt public général qui devrait l'emporter dans ces services, opinion d'ailleurs partagée par la Commission dans son Livre blanc sur les services d'intérêt général. Les autorités nationales et locales devraient rester en mesure de prendre toutes les mesures nécessaires en vue de garantir la qualité et l'accessibilité des services ainsi que le droit à la prestation de tels services « en interne », et ne devraient pas être soumises aux règles du marché intérieur de l'Union européenne.

A) Comment accroître la disponibilité, le coût abordable, l'accessibilité et la qualité des services d'accueil des enfants?

La mise à disposition de structures d'accueil et d'éducation de bonne qualité accessibles à tous et destinées aux enfants de tous âges, aidant les parents et familles à élever le nombre d'enfants qu'ils souhaitent avoir, est un élément essentiel du modèle social de l'Union européenne, indispensable à l'avenir de l'Europe.

Aux yeux de la CES, l'importance que revêtent pour la société des services adéquats d'accueil des enfants ne peut être sous-estimée. Les services d'accueil des enfants sont essentiels, non seulement pour aider de nombreux travailleurs à concilier leur vie professionnelle, leur vie privée et leur vie familiale, mais ils favorisent également la cohésion sociale et jouent un rôle central dans les systèmes de protection sociale (enfants et famille).

Nous demandons par conséquent à la Commission de ne pas se contenter d'examiner la valeur « économique » des services d'accueil des enfants comme condition préalable à la participation des femmes au marché du travail, mais aussi leur valeur sociale, en prenant en considération la stratégie de l'Union européenne en matière de droits de l'enfant.

La CES salue l'intention de la Commission de présenter une communication en 2008 sur la disponibilité, la qualité et le caractère abordable des services d'accueil des enfants, et attend de la Commission qu'elle associe activement les partenaires sociaux, et en particulier les partenaires sociaux sectoriels concernés, à l'élaboration future de politiques relatives à l'accueil des enfants, y compris à la rédaction de la communication. La CES invite instamment la Commission à présenter des initiatives et des actions concrètes ambitieuses et efficaces, car le temps presse.

Les thèmes suivants devraient être abordés de toute urgence (liste non exhaustive):

a) Disponibilité: exercer une pression accrue sur les États membres afin qu'ils réalisent les objectifs

Dans sa réponse au document relatif à la première phase de la consultation, la CES a mis en évidence l'absence de services d'accueil des enfants suffisamment disponibles, accessibles, abordables et de bonne qualité dans la plupart des pays de l'Union européenne, et a souligné la nécessité urgente de traiter la question des services d'accueil des enfants comme un service d'intérêt aussi général que l'enseignement primaire. Il doit être exigé des États membres qu'ils les développent sous la forme d'un service public et social accessible à tous. Il est important que le développement ultérieur de ces services ainsi que leur gestion soient assurés en coopération avec tous les acteurs nationaux concernés, y compris les organisations de partenaires sociaux.

Le faible taux de couverture des services d'accueil destinés aux enfants âgés de 0 à 3 ans est une préoccupation prioritaire. Des mesures urgentes et taillées sur mesure doivent être mises en oeuvre si nous voulons atteindre l'objectif de Barcelone de 33 pour cent des enfants pris en charge en 2010, ce qui est encore inférieur à ce qui serait nécessaire dans la pratique! En ce qui concerne le deuxième objectif concernant les services d'accueil des enfants (pour les enfants entre 3 ans et l'âge d'entrée à l'école primaire), en dépit d'une offre accrue de ce type de structures dans les États membres, les objectifs de Barcelone risquent eux aussi de ne pas être atteints.

Selon la CES,

- La Commission devrait entreprendre des actions ciblées vis-à-vis des États membres qui n'en font pas assez pour atteindre ces objectifs;
- Pour être plus efficace à cet égard, la Commission pourrait adopter des lignes directrices plus strictes et plus précises s'adressant aux États membres, ainsi que des indicateurs de mesure des progrès accomplis;
- Une activité ciblée de coordination dans le cadre de la MOC se révélerait également très utile.

- Les expériences en matière de bonnes pratiques enregistrées par les États membres dans le contexte des programmes, y compris la coopération avec les partenaires sociaux, pourraient faire l'objet d'une discussion, et d'une diffusion plus large;
- La Commission pourrait faire en sorte qu'un financement ciblé des programmes accroisse et améliore les services d'accueil des enfants, y compris par le biais du Fonds social européen.

b) Qualité: promouvoir un service d'accueil des enfants de bonne qualité en tant que service d'intérêt général, en incluant la qualité des conditions de travail des personnes employées dans le secteur de l'accueil des enfants

Comme l'a souligné le Comité syndical européen de l'éducation, le CSEE, affilié à la CES, dans sa réponse séparée à la Commission lors de la deuxième phase de la consultation (et qui se concentre entièrement sur l'accueil des enfants), il est d'une importance majeure d'adopter une approche cohérente et complète vis-à-vis de la question des services d'accueil des enfants et de l'éducation précoce des enfants, en plaçant le développement de l'enfant et son bien-être au centre de cette approche. Même si la disponibilité des services d'accueil des enfants est l'une des conditions préalables requises pour l'égalité entre hommes et femmes et l'égalité des chances pour les femmes et les parents sur le marché du travail, la qualité de cet accueil - tant en ce qui concerne le bien-être et la santé des enfants que leurs possibilités de développement et d'apprentissage - est avant tout décisive pour que les parents confient leurs enfants à ces services, et ensuite pour faire en sorte que l'avenir social de l'enfant, ainsi que son avenir en termes d'éducation, reposent sur des fondations solides pour l'avenir social et éducatif de l'enfant, y compris l'apprentissage tout au long de la vie.

Des principes en matière de normes de qualité devraient être établis au niveau de l'Union européenne, et les États membres devraient être obligés d'adopter, de maintenir et de superviser des critères clairs de qualité afin de garantir que l'organisation des services d'accueil réponde aux exigences requises.

Pour garantir la qualité des services d'accueil des enfants, la qualité des personnes offrant ces services est fondamentale. Les travailleurs employés dans les services d'accueil des enfants devraient être bien formés et motivés, et la coopération avec les parents devrait être garantie. Par conséquent, il convient non seulement de garantir une formation et une certification adéquates, mais il est également important - comme l'a déjà souligné la FSESP dans sa réponse lors de la première phase de la consultation - de garantir des conditions de travail appropriées et des niveaux de salaire élevés (comme le recommande aussi la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail).

Cela contribuerait aussi, indirectement, à réduire l'écart salarial qui sépare les hommes des femmes, la sous-estimation de la valeur du travail dans les professions de service à la personne étant l'une des causes de la persistance de cet écart salarial. La CES a donc déjà salué, dans sa réponse émise lors de la première phase de la consultation, la proposition de la Commission contenue dans sa Feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes, 2006-2010, et visant à promouvoir l'examen de la classification des emplois dans le secteur des services d'aide à la personne. Cet exercice devrait associer sans ambiguïté les partenaires sociaux européens du (des) secteur(s) concerné(s). Nous aurions également souhaité voir ce thème traité de manière plus explicite dans la communication de la Commission sur l'égalité de rémunération.

c) Coût abordable: générer des ressources suffisantes, une responsabilité publique

Il serait utile de mener une étude comparative sur la variété des méthodes utilisées dans les États membres pour financer les services d'accueil des enfants, avec des contributions de l'État, et/ou des employeurs et/ou des parents, et les effets que celles-ci ont sur l'accessibilité, le caractère abordable et la qualité, étant donné que nous manquons cruellement de données à ce sujet (voir également, sur ce point, la campagne CARE du Lobby européen des Femmes, « LEF »).

Les organisations affiliées à la CES soulignent la nécessité de mettre en œuvre des politiques axées sur l'offre plutôt que sur la demande. Plusieurs organisations affiliées à la CES mettent par conséquent en question les politiques actuelles en vigueur dans leurs pays respectifs et visant à mettre en place des crédits d'impôt ou des « chèques-services ». Même si ces politiques peuvent se révéler utiles s'agissant de venir en aide financièrement à certains parents, elles ne sont pas considérées comme étant une solution appropriée pour traiter le besoin structurel de créer suffisamment de places en crèches et de véritables emplois dans les services d'accueil des enfants, et elles favorisent souvent les travailleurs à haut revenu.

Les services d'accueil des enfants devraient faire partie intégrante des systèmes généraux de sécurité sociale, et être financés par des systèmes de financement basés sur la solidarité, le coût étant fonction du revenu de la famille, ou être subventionnés par l'État et avoir un coût peu onéreux, voire même être gratuits, du moins pour les familles à faibles revenus. Cela aurait pour résultat de créer des services abordables pour l'ensemble de la population. Le caractère abordable des services d'accueil des enfants est un thème qui concerne toutes les familles et tous les parents: dans la plupart des pays, les services d'accueil des enfants sont jugés trop coûteux, et constituent donc un obstacle à la participation des femmes au marché du travail.

La CES tient à souligner la nécessité d'une plus grande cohérence politique concernant l'accueil des enfants et l'éducation informelle précoce des enfants, trop souvent considérée comme une affaire privée devant être traitée par les parents de chaque enfant, par contraste avec l'éducation primaire officielle clairement considérée comme une obligation relevant de l'intérêt général, et imposée par l'État. Une approche intégrée doit être adoptée, qui envisage l'accueil des enfants comme un élément indispensable du développement, de la protection et de l'éducation de l'enfant.

Dans plusieurs pays, d'intéressantes approches de partenariat tripartite sont élaborées, qui comprennent par exemple: une forte participation de l'État (afin de mettre en place de nouvelles structures, de payer les travailleurs du secteur et leurs modules de formation), plus une contribution de la part des employeurs (« mutualisant » ainsi les coûts de la flexibilité accrue) et un forfait payé par les parents sur la base de leurs revenus, selon des barèmes officiels.

La création de « maternelles » d'entreprise, même si elle est utile dans une situation d'absence totale de structures organisées, n'est pas considérée, par de nombreuses organisations affiliées à la CES, comme une solution adéquate à long terme, car elle lie de trop près le service d'accueil des enfants à l'emploi de l'un des deux parents (souvent la mère), et, de ce fait, fait également obstacle à la mobilité de l'emploi. Une meilleure solution de rechange consisterait à demander aux entreprises - dans le cadre d'un partenariat public/privé, et/ou sur la base d'une convention collective - de contribuer à financer des places dans les structures publiques d'accueil des enfants.

d) Accessibilité: partout et pour tous, avec des horaires d'ouverture raisonnables

Des programmes et des objectifs concernant une augmentation de l'offre de services d'accueil des enfants, bien répartis au niveau régional, sont mis en place, et sont proportionnellement disponibles en fonction de l'âge de la population, du taux d'emploi des hommes et des femmes, et du nombre d'enfants dans les catégories d'âge comprises entre 0 et 3 ans et entre 3 ans et l'âge d'entrée à l'école dans le secteur en question, etc.

Les services d'accueil des enfants devraient être accessibles à tous les citoyens, qu'ils soient employés ou chômeurs, y compris aux travailleurs qui recherchent un emploi et ne perçoivent pas d'allocations sociales, ainsi qu'à ceux qui suivent une formation en préparation de leur réinsertion sur le marché du travail.

De même, il conviendrait de garantir que les enfants issus de milieux immigrés ou de minorités ethniques bénéficient d'un accès égal et soient au moins couverts en proportion par les programmes et les mesures de financement.

En ce qui concerne les horaires d'ouverture, il existe une relation complexe avec les horaires de travail, qui devrait être reconnue, et traitée de manière équilibrée.

Dans des limites raisonnables, les centres d'accueil des enfants devraient avoir des horaires d'ouverture compatibles avec un emploi classique de journée (entre 8 heures du matin et 6 heures du soir), en tenant également compte du bien-être des enfants et du besoin généralement reconnu des enfants d'avoir un rythme de vie régulier et stable.

Toutefois, de manière croissante, les travailleurs sont confrontés à une planification irrégulière de leurs horaires de travail (travail du soir et du week-end, travail posté et travail de nuit). Avec la croissance des secteurs des services, et la pression en faveur de prestations de services 24 heures sur 24, les travailleurs et leurs familles subissent une pression croissante pour adapter la vie familiale à la logique de l'organisation du travail. En fonction de la possibilité qu'ont les travailleurs d'influencer eux-mêmes la planification de leurs horaires de travail (aménagements de travail flexible à leur demande) ils peuvent, ou ne peuvent pas, faire face aux horaires d'ouverture existants des centres d'accueil des enfants.

On peut contester que cela conduise automatiquement à adapter également les services d'accueil des enfants à cette logique, en les rendant disponibles 24 heures sur 24 (ce qui aurait également des conséquences considérables pour les travailleurs dans le secteur de l'accueil des enfants). La CES envisagerait plutôt une approche multifacettes, améliorant les possibilités offertes aux parents, aux travailleurs sociaux et au personnel de soins pour adapter leur schéma de temps de travail à leurs besoins, et - si nécessaire - élargissant également l'éventail des aménagements flexibles en matière d'accueil des enfants, ce qui inclut, dans certaines limites, l'accueil des enfants en dehors des heures de la journée classique, et des services de garde pouvant être utilisés à temps partiel ou de manière occasionnelle.

e) Les services d'accueil des enfants sont importants, mais pas suffisants: promouvoir une approche intégrée

L'exemple mentionné ci-dessus et illustrant la relation entre l'organisation du temps de travail et les besoins en termes d'accueil des enfants montre l'importance d'une approche intégrée vis-à-vis des politiques favorisant la conciliation.

À lui seul, l'accueil des enfants ne pourra pas résoudre tous les problèmes que les parents travailleurs peuvent rencontrer pour concilier la vie professionnelle, la vie privée et la vie familiale. De même, même si, dans certains pays, il peut se révéler vrai que de longues périodes de congé pour les parents (le plus souvent les mères) de jeunes enfants viennent compenser le manque de facilités d'accueil pour les enfants, il ressort clairement de l'expérience enregistrée dans plusieurs États membres (notamment les États nordiques) qu'une combinaison de mesures telles que le congé parental rémunéré, une offre importante de services d'accueil des enfants et d'aménagements flexibles du temps de travail concernant les emplois à plein temps a pour conséquence une participation plus élevée des femmes au marché du travail, ainsi que des taux de natalité plus élevés.

À cet égard, la CES souhaite attirer l'attention de la Commission sur les expériences intéressantes enregistrées avec la législation italienne « Du temps dans la ville », adoptée au début des années 1990, et qui donnait aux maires des communes italiennes le pouvoir de restructurer le temps de travail et les horaires d'ouverture dans tous les secteurs, y compris les services publics, les écoles, les transports, les entreprises, les magasins, les banques, etc, afin d'améliorer la qualité des services rendus aux citoyens, et en même temps la qualité de vie dans les villes. Ces approches innovantes pourraient aider à briser le cercle vicieux consistant à ce que les travailleurs et leurs enfants doivent s'adapter à ce qui pourrait être un diktat de l'économie moderne fonctionnant 24 heures sur 24.

B) Comment promouvoir et accroître la disponibilité, le caractère abordable, l'accessibilité et la qualité des services sociaux et des services d'aide destinés aux personnes âgées, aux handicapés et aux autres personnes dépendantes?

a) Action concertée au niveau de l'Union européenne: un nouvel objectif de Lisbonne, et davantage de coordination

Dans notre réponse relative à la première phase de la consultation, nous avons déjà mentionné que nous étions très favorables à l'ajout d'un nouvel objectif à la stratégie de Lisbonne concernant la prestation de services sociaux et de soins aux personnes dépendantes.

Nous tenons également à mettre l'accent sur notre position, adoptée par le Comité exécutif de la CES lors de sa réunion d'octobre 2005 et intitulée: « Pour une prise en charge pérenne et solidaire des personnes dépendantes dans le cadre de la Méthode Ouverte de Coordination: Pour la définition d'objectifs ambitieux à l'échelon européen »², et qui aborde, entre autres, les questions suivantes:

- La nécessité de développer des politiques efficaces empêchant ou retardant la dépendance en luttant contre la pauvreté et l'exclusion sociale, et en se concentrant tout particulièrement sur la garantie de revenus décents;
- Les personnes âgées ou dépendantes doivent être intégrées aux systèmes publics de protection sociale;
- Les aspects humains de la dépendance;
- Garantir des soins efficaces et de qualité (disponibilité géographique);
- La nécessité d'offrir le choix aux personnes dépendantes de rester à leur domicile ou de séjourner dans des résidences ou des institutions spécialisées;
- Un personnel qualifié suffisant doit être disponible pour apporter les soins nécessaires au domicile de la personne ou dans des résidences ou institutions spécialisées;

² Site Internet de la CES: www.etuc.org/a/1775

- Il convient de faire attention à éviter tout acte de violence à l'encontre des personnes âgées ou handicapées;
- Le droit des personnes âgées à participer à la vie sociale;
- L'offre de services complets;
- Les investissements dans l'éducation et la formation, afin de disposer d'un personnel qualifié en nombre suffisant responsable des soins apportés aux personnes âgées ou handicapées;
- Des garanties en vue d'un financement approprié et durable reposant sur la solidarité.

b) Un rôle clé pour les autorités publiques, et une grande variété d'instruments

La CES tient à souligner le rôle essentiel des autorités publiques dans l'offre de services de soins aux personnes âgées et aux personnes handicapées. Les institutions publiques ont une responsabilité majeure dans la promotion et le contrôle de la qualité des réponses apportées, ainsi que dans l'assistance financière et/ou technique devant être apportée dans chaque cas spécifique.

Il est également nécessaire d'investir dans les technologies nouvelles et des dispositifs ambitieux pouvant venir en aide au choix des personnes âgées de vivre à leur domicile, dans un environnement exempt de toute contrainte. Certaines organisations affiliées à la CES ont attiré l'attention sur le rôle utile que peuvent jouer d'autres solutions (par exemple sous la forme de bons de services destinés à des cas spécifiques), ce qui pourrait élargir le champ des possibilités de choix, adaptées à la diversité des besoins individuels.

c) La qualité des services signifie aussi la qualité de l'emploi et des conditions de travail dans les professions de soins et les services à domicile

La CES est très déçue que la Commission n'ait pas repris, dans son document relatif à la deuxième phase de la consultation, le thème évoqué dans notre réponse relative à la première phase, concernant la nécessité de prêter attention aux conditions de travail des personnes employées dans le secteur des soins et de celles qui effectuent des prestations de services à domicile et du travail domestique, aussi bien en ce qui concerne les salaires (très faibles), les accords contractuels (souvent informels, ou ce qu'on appelle le travail « free lance » ou « de garde »...), qu'en ce qui concerne la sécurité sociale et les retraites (souvent non couvertes, ou de manière insuffisante).

Dans plusieurs pays, il s'agit même d'une stratégie délibérée, de la part des autorités publiques, visant à apporter des prestations de services bon marché aux personnes malades ou âgées, en faisant en sorte que ce soit un prestataire de soins privé qui s'occupe des différents « clients » individuels des soins, au lieu de l'administration publique, qui, officiellement, joue un simple rôle d'intermédiaire, et, ce faisant, prive ces travailleurs de la protection de leur emploi et de la couverture fiscale et de sécurité sociale.

La CES a été très choquée par les récentes évolutions constatées aux Pays-Bas, où la privatisation des services de soins aux personnes âgées a eu pour conséquence une situation dans laquelle les villes ont dû lancer des appels d'offres pour ces services, et les ont attribués aux moins offrants, qui, de manière très claire, ont remporté ces appels d'offres parce qu'ils n'employaient pas leur main-d'œuvre à l'aide de contrats de travail corrects, mais utilisent la « manière bon marché » mentionnée plus haut. L'effet à court terme est le fait que les institutions qui emploient leur propre main-d'œuvre - principalement féminine, et souvent composée de migrants et/ou de chefs de familles monoparentales - avec des contrats à temps partiel (la plupart du temps bien protégés) devront licencier des milliers de travailleurs. L'effet à long terme est avant tout que la qualité des services offerts est menacée, la prestation de services meilleur marché signifiant également que les travailleurs ne bénéficient pas d'une formation et d'une orientation correctes, et que la continuité des services ne peut pas être garantie au même degré. Par ailleurs, des milliers de femmes se retrouveront sans emploi, devront recevoir des allocations de l'État, et auront des difficultés à trouver des emplois qui leur permettront de se passer des prestations sociales, maintenant qu'il existera globalement moins d'emplois corrects disponibles dans ce secteur.

Dans sa très récente communication sur l'écart salarial entre hommes et femmes, la Commission reconnaît la relation qui existe entre la sous-évaluation du travail des femmes dans le secteur des soins et d'autres professions « féminines » d'une part, et d'autre part le faible niveau des salaires, qui a un effet néfaste sur leurs perspectives de revenu à long terme, y compris les retraites, et explique en partie l'écart salarial entre hommes et femmes.

Elle suggérerait également que les autorités publiques ont un rôle important à jouer, les contrats publics représentant 16 % du PIB, ce qui indique qu'ils devraient utiliser leurs compétences sur la base des directives 2004/17/CE et 2004/18/CE afin de fixer des conditions spéciales relatives aux performances d'un contrat, qui peuvent en particulier concerner les considérations sociales et environnementales. La CES estime que les autorités publiques devraient se voir demander des comptes de manière plus claire et plus transparente quant à la cohérence de leur politiques en matière de services de soins et de prestations de services, ce qui serait cohérent avec l'emploi - l'égalité - et les politiques de cohésion sociale.

d) Les services sont importants, mais non suffisants

Il est important de se rendre compte que tous les besoins des malades et des personnes âgées en termes de soins ne peuvent pas être résolus par les services sociaux et les services de soins. De manière croissante, les travailleurs se voient tôt ou tard confrontés au fait qu'ils devront passer une partie de leur temps à s'occuper de leurs parents âgés ou de membres de leur famille handicapés ou dépendants, et qu'ils devront alors être disponibles, notamment lorsque surviendront des situations d'urgence, de plus en plus de gens restant à leur domicile lorsqu'ils sont âgés ou qu'ils souffrent d'une maladie chronique, or le temps passé en milieu hospitalier est continuellement réduit.

Cela est susceptible d'avoir des répercussions sur leur disponibilité pour exercer un travail rémunéré, soit momentanément, soit à long terme, et donc influencer négativement leurs revenus. De plus en plus de femmes ayant un travail rémunéré, les femmes ne sont plus automatiquement disponibles pour combler bénévolement les lacunes en remplissant le rôle d'aides-soignantes.

Par conséquent, il serait d'une part important de développer des structures intermédiaires pour s'occuper des personnes âgées qui sortent de l'hôpital, ainsi que le soutien d'urgence aux personnes dépendantes, cela revêtant une grande importance si l'on ne veut pas que les membres de la famille supportent une trop lourde charge.

Mais d'un autre côté, il sera également nécessaire d'envisager la création de facilités de congés pour cas de force majeure, ou pour des périodes de soins intensifs, ainsi que des mesures de complément de revenu destinées aux personnes qui doivent réduire leurs horaires de travail pour ces raisons (en tenant compte du fait que les soins qu'elles prodiguent réduisent également le fardeau pour les dépenses publiques, dépenses affectées aux maisons de retraite, aux hôpitaux, etc.). Une autre option, explorée dans différents pays, est la mise en place de fonds de solidarité destinés aux personnes dépendantes.

Le choix devrait être possible, et des possibilités devraient être offertes à la fois à la famille et à la personne malade ou âgée, lui permettant de décider de qui s'occupera d'elle. Mais étant donné que la demande en termes de soins, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de la famille, va augmenter, il est nécessaire d'élaborer des politiques soutenant les personnes soignantes, tant « officielles » qu'informelles.

II. Échange de bonnes pratiques

Comment faire progresser la diffusion à tous les niveaux de l'expérience accumulée dans le contexte du Cadre d'actions sur l'égalité hommes-femmes, et comment renforcer les échanges de bonnes pratiques en matière de conciliation dans l'Union européenne?

La CES soutient fermement les campagnes d'information nationales et de l'Union européenne, ainsi que l'échange de bonne pratiques au niveau de l'Union européenne, les mesures de conciliation efficaces exigeant la mise en œuvre réussie de politiques et de pratiques nouvelles. Il est possible de tirer de nombreux enseignements des exemples de bonnes pratiques élaborés par des initiatives et des actions communes des partenaires sociaux - comme le démontre l'annexe au Cadre d'actions.

Le transfert de bonnes pratiques peut encourager les employeurs comme les syndicats à se montrer novateurs sur le lieu de travail. La conférence de la CES organisée en novembre 2005³ et intitulée « Une ère de défis », ainsi que le Prix de la meilleure pratique commune des partenaires sociaux en matière d'aménagements innovants du temps de travail, décerné à cette occasion, ont été une source d'inspiration pour beaucoup. L'expérience de stratégies couronnées de succès dans un certain nombre d'États membres, dans lesquels certaines politiques et pratiques sont mieux développées, pourrait se révéler utile pour d'autres États membres se trouvant encore à un stade précoce de l'élaboration de ces politiques volontaristes. Le nombre croissant d'entreprises qui opèrent dans toute l'Union européenne suggère que les politiques et pratiques couronnées de succès négociées dans un pays peuvent être étendues à des entreprises partenaires situées dans un autre État membre (par exemple, les bons accords de Tesco en matière d'équilibre travail/vie privée conclus au Royaume-Uni pourraient se voir appliqués aux succursales de Tesco en Hongrie!).

De même, les expériences de partenariats réussis entre les autorités publiques à différents échelons (national, régional et local) et les partenaires sociaux dans certains pays ou certaines régions pourraient inspirer, ailleurs, des partenariats similaires.

Au Royaume-Uni, le « Challenge Fund » du ministère du Commerce et de l'Industrie a été conçu pour encourager les employeurs à mettre en place un équilibre travail/vie privée et des projets de travail flexibles qui bénéficient à la fois aux entreprises et aux travailleurs.

Cette formule s'est révélée efficace en tant que financement de départ qui a encouragé avec succès les employeurs et les organisations syndicales à mettre en place des « façons intelligentes » de travailler.

Un nouveau programme financé par l'Union européenne, promouvant l'échange d'expériences et développant de nouveaux partenariats qui incluent des partenariats transfrontaliers et/ou des activités de parrainage, serait un moyen dont la Commission pourrait faire avancer la question de la conciliation et encourager l'innovation sur le lieu de travail au niveau communautaire, mais aussi faire progresser la connaissance générale des mesures élaborées dans le contexte du Cadre d'actions sur l'égalité hommes-femmes.

Il devrait être possible d'apporter un soutien financier, au moyen des budgets communautaires, aux deux projets des partenaires sociaux, si nécessaire en partenariat avec les autorités publiques, et avec un caractère clairement transnational (échange d'informations entre des partenaires de différents États membres), en tant que projets qui promeuvent la discussion et la promotion, par les partenaires sociaux au niveau national, de la mise en œuvre du Cadre d'actions sur l'égalité hommes-femmes dans leurs États membres respectifs, en utilisant des exemples de bonnes pratiques élaborées ailleurs.

³ Financée par la Commission européenne, cf. rapport sur le site Internet de la CES <http://www.etuc.org/a/2808>

De plus, les résultats des comptes rendus annuels sur la mise en œuvre du Cadre d'actions sur l'égalité hommes-femmes pourraient bénéficier d'une plus large diffusion et d'une plus grande attention, par le biais d'une conférence commune des partenaires sociaux au niveau de l'Union européenne.

Il serait utile d'explorer si, et, dans l'affirmative, dans quelle mesure, le Fonds social européen peut être utilisé pour de telles activités.

III. Encourager les hommes à profiter des mesures favorables à la conciliation.

Comment encourager les hommes à utiliser les possibilités offertes visant à favoriser la conciliation, et comment promouvoir un changement culturel aidant les hommes à faire ces choix?

a) Adoption d'une approche intégrée

La Commission observe qu'il est extrêmement important que les possibilités de conciliation ne soient pas seulement accessibles de manière égale aux hommes et aux femmes, mais qu'elles soient également utilisées à égalité, dans la pratique, par les personnes des deux sexes, et elle évoque le Pacte pour l'égalité entre femmes et hommes adopté par le Conseil, qui spécifiait la nécessité de promouvoir le congé parental pour les femmes comme pour les hommes, afin de lutter contre les stéréotypes sexistes sur le marché du travail.

La CES est d'accord avec l'importance de cette thématique, mais tient à souligner qu'il n'existe pas de solutions faciles. La plupart des « mesures de conciliation » ont des implications en termes de **temps** passé au travail rémunéré par opposition au temps consacré aux soins (en réduisant ou en adaptant les horaires de travail rémunéré par jour, par semaine, par an ou pour la vie, sous de nombreuses formes différentes). Le choix actuel des hommes de ne **pas** assumer les responsabilités de soins reflète une réalité dans laquelle ce choix leur offre le plus souvent, jusqu'à présent, des salaires plus élevés, de meilleurs emplois et de meilleures possibilités de carrière, un niveau plus élevé de couverture de la sécurité sociale et de meilleures perspectives de retraite, qui - tant que le modèle du « soutien de famille » dominera - bénéficiera aussi aux membres dépendants de leurs familles.

Afin qu'un véritable changement se produise dans cette réalité, les thèmes suivants doivent être traités par une approche intégrée:

1. *Changement culturel sur le lieu de travail: un « bon travailleur » est un travailleur (homme ou femme) qui s'occupe d'autrui*

Jusqu'à aujourd'hui, la valeur d'un travailleur aux yeux de son employeur est souvent mesurée en fonction de sa disponibilité (plein temps/illimitée) pour son emploi. Les travailleurs qui expriment leur intérêt en vue de limiter cette disponibilité pour des raisons personnelles ou familiales sont souvent perçus comme étant moins intéressés par leur travail ou leur carrière.

Même si des indices montrent que les travailleurs qui ont une expérience de la vie plus diversifiée en dehors du cadre strict du travail rémunéré se montrent également plus précieux sur les lieux de travail modernes, une évolution générale des politiques à cet égard ne s'est pas encore produite, et on observe même une tendance en sens inverse, avec un accent accru placé sur les longs horaires de travail, etc. (voir point suivant). Tant que les employeurs publics et privés ne comprendront pas les signaux de l'époque, et continueront de récompenser les schémas traditionnels de travail davantage que les schémas modernes, il n'y aura pas d'évolution générale poussant les hommes à assumer de manière accrue leurs responsabilités de soins et à saisir les possibilités de conciliation des vies professionnelle et familiale.

2. *Le « fossé de temps » entre hommes et femmes doit être traité de toute urgence*

Alors qu'autrefois, le modèle familial « bourgeois » idéal était fondé sur un mari qui était un soutien de famille travaillant à plein temps, dont la femme était femme au foyer et mère à plein temps, ce qui a inspiré les membres des classes laborieuses à rechercher des situations dans lesquelles « leurs femmes n'auraient pas à travailler », et à exiger par conséquent un salaire minimal suffisant pour nourrir une famille entière, aux époques récentes il n'est plus possible pour les familles ouvrières de la plupart des pays de l'Union européenne de survivre avec un seul salaire.

Les politiques officielles, tant au niveau national qu'au niveau de l'Union européenne, promeuvent à présent, dans un but d'égalité mais aussi pour des raisons économiques, une participation à grande échelle des femmes au marché du travail. Toutefois, en raison de la culture dominante du « soutien de famille » et du manque général d'aménagements adéquats permettant aux hommes et aux femmes de concilier le travail rémunéré et les soins à la famille, les femmes, dans la plupart des pays, ont pénétré sur les marchés du travail dans le cadre d'un « modèle de compromis », avec des interruptions du travail rémunéré à l'occasion de la naissance d'un enfant, et un travail à temps partiel lorsque les enfants atteignaient l'âge de l'école primaire.

Un modèle de « compromis », parce que le modèle masculin de travail ne changeait pas véritablement, ce qui avait débouché, entre-temps, sur un modèle dit d'« un et demi » (les hommes ayant un emploi à temps plein et un salaire entier, et les femmes ayant souvent un emploi à mi-temps ou à temps partiel, et un salaire incomplet). Ce modèle persistera de manière très tenace si les mesures facilitant la conciliation par des aménagements du temps (aménagements en matière de congés, mais aussi de temps de travail) continuent essentiellement, dans la pratique, de s'adresser aux femmes.

Dans certains pays, l'absence de soutien culturel et public à un modèle « combiné » a entraîné une baisse radicale du taux de fécondité, les femmes choisissant entre les enfants et une carrière.⁴ Les expériences enregistrées dans d'autres pays, qui ont déjà choisi il y a plusieurs décennies d'emprunter une voie différente (notamment les pays scandinaves), montrent qu'une combinaison de mesures facilitant la vie à la fois aux hommes et aux femmes en ce qui concerne le temps qu'ils passent à leur travail rémunéré et à s'occuper de leur famille, peut réduire le fossé de temps entre les hommes et les femmes, et parvenir ainsi à de meilleurs résultats: en termes d'égalité entre hommes et femmes et de participation des femmes au marché du travail, en termes d'implication des pères dans l'éducation de leurs jeunes enfants, et aussi en termes de fécondité.

3. Le modèle traditionnel du « soutien de famille » doit être remplacé par un modèle moderne de « parcours de vie individuel »

La plupart des systèmes salariaux, de développement de carrière et de protection sociale dans les pays de l'Union européenne « pénalisent », explicitement ou implicitement, les travailleurs pour le temps qu'ils passent à s'occuper de leurs proches ou à d'autres activités extérieures au travail rémunéré. Même si cette question revêt une importance majeure pour les femmes (en ce qui concerne le traitement de l'écart salarial, les femmes se retrouvant généralement avec des salaires moins élevés, des emplois « voies de garage » et des retraites plus faibles), le fait que ces « pénalisations » existent a un effet tout à fait compréhensible incitant les hommes à ne pas faire des choix similaires. Ce problème doit être traité de toute urgence.

⁴ Un récent article du Financial Times (dans son édition allemande) consacré au vieillissement démographique de la société allemande, affirmait que selon les recherches, 42% des femmes allemandes croyaient encore que le fait d'avoir des enfants signifierait la fin de leur carrière.

Le modèle du soutien de famille, qui se trouve encore à la base - directement ou indirectement - de la plupart des systèmes de rémunération, des systèmes fiscaux et des systèmes de protection sociale, doit être remplacé par un modèle moderne de « parcours de vie individuel », qui ait pour point de départ le principe selon lequel tous les travailleurs, hommes et femmes, expérimenteront différentes étapes au cours de leur vie professionnelle, avec des fluctuations en termes de priorités et d'intensité dans leur implication personnelle dans les domaines du travail rémunéré, de l'apprentissage, et/ou des soins apportés aux proches. C'est l'une des raisons pour lesquelles les possibilités d'aménagements flexibles de travail et de réduction des horaires de travail dans les emplois de type « classique », ainsi que la rémunération du congé parental, sont des questions centrales qu'il convient d'aborder en les intégrant au cadre plus large des systèmes de sécurité sociale et de pensions. Comme l'a souligné la CES dans sa position publiée à l'occasion de la première phase de la consultation, les systèmes de protection sociale devraient être conçus avec pour objectif de reconnaître et de soutenir les aménagements du temps de travail et les interruptions temporaires de travail tout au long de la vie, dans le contexte plus large de l'aide apportée aux travailleurs afin qu'ils s'adaptent aux diverses transitions qui jalonnent leur vie professionnelle.

4. De l'« aide à la mère » à la « création d'un lien avec l'enfant »: l'importance d'un rôle clair pour les pères dans l'éducation de leurs jeunes enfants, depuis le premier jour de la vie de l'enfant

Les politiques de l'Union européenne en matière d'égalité menées au cours des dernières décennies se sont principalement concentrées sur la demande des femmes d'entrer sur le marché du travail, mais elles ont échoué à aborder le problème des « conditions masculines de travail » qui y règnent, et ne leur ont pas non plus offert des solutions adéquates en quantité suffisante pour ce qui est du « dilemme familial ».

La nouvelle tendance consiste à exiger des pères qu'ils entrent dans le monde du travail non rémunéré et des soins, mais sans modifier les conditions « féminines » et sous-évaluées des soins et du travail non rémunéré. Ce qui est nécessaire, c'est d'élaborer un nouveau modèle de parentalité, qui permette aux pères comme aux mères de jouer une variété de rôles dans leur vie publique et dans leur vie privée, et qui n'emprisonne pas les individus dans le carcan d'un modèle rigide.

Dans ce contexte, la question du congé de paternité, c'est-à-dire du congé destiné au père ou au partenaire aux alentours de la naissance d'un enfant, revêt une importance spécifique, en plus du « congé parental » (voir ci-dessous).

5. La « famille » moderne: la diversité des relations de soutien doit être reconnue

Un modèle familial moderne devrait être envisagé comme une diversité de situations (familles monoparentales, homoparentales, familles multigénérationnelles, etc.), et présuppose des relations de soins entre une grande variété de personnes, ce qui signifie que tout droit mis au point devra être accessible à toute personne assumant le rôle de « parent » ou de soignant d'un enfant ou d'une autre personne dépendante.

Pour résumer, dans ce domaine aussi, la cohérence des politiques est fondamentale:

Les femmes ne peuvent qu'être encouragées à travailler davantage si elles peuvent se permettre de moins se consacrer aux soins; les hommes ne peuvent qu'être encouragés à se consacrer davantage aux soins s'ils peuvent se permettre de travailler moins. Les femmes comme les hommes ne peuvent que changer leur comportement individuel s'ils y sont encouragés par un cadre politique qui soutienne leurs choix au lieu de les pénaliser.

b) Mesures ciblées visant à promouvoir un partage moderne des rôles parentaux

Un domaine important à traiter est celui de l'organisation du temps de travail (voir ci-dessous, au paragraphe sur les nouvelles formes de travail).

L'autre domaine est la disponibilité et le coût abordable des aménagements permettant de prendre des congés.

En ce qui concerne les aménagements de congé, la CES estime (voir notre réponse relative à la première phase de consultation) que l'accord-cadre sur le congé parental doit être réactualisé et étendu, afin d'offrir aux femmes et aux hommes des possibilités à la fois meilleures et plus nombreuses de profiter du congé parental.

Les recherches ont montré que s'il l'on veut faire en sorte qu'une proportion plus élevée d'hommes profite de ces possibilités, il est nécessaire d'assurer une rémunération adéquate durant la période du congé parental (voir plus loin, dans le paragraphe consacré au cadre réglementaire).

En outre, les mesures suivantes devraient être envisagées:

Avant tout, il serait très utile d'élaborer des campagnes de sensibilisation à tous les niveaux, tant au niveau des États membres qu'à celui des partenaires sociaux, en mettant l'accent sur le rôle important des hommes dans l'éducation de leurs jeunes enfants et sur les autres obligations familiales.

Au niveau national, par exemple, de telles campagnes devraient, de préférence, être financées par l'État. Pour ce qui est des catégories-cibles, elles devraient s'adresser aux hommes, en se focalisant clairement sur les jeunes travailleurs.

Un exemple de bonne pratique provient des Pays-Bas, où, dans les années quatre-vingt-dix, les organisations syndicales ont axé leur campagne relative aux options de travail à temps partiel de qualité sur les pères, en encourageant ceux-ci à passer davantage de temps avec leurs enfants, faute de quoi ils resteraient étrangers à leur propre progéniture.⁵

En ce qui concerne les messages promus, ceux-ci devraient par exemple s'attaquer aux attitudes des familles et des organisations relativement au rôle des pères dans la vie de famille et dans la division des tâches ménagères (exemples de bonnes pratiques en Finlande et en Espagne). Les campagnes de sensibilisation ne doivent pas se concentrer uniquement sur la famille nucléaire traditionnelle (homme, femme, deux enfants), mais refléter également des modèles familiaux plus divers.

À l'échelon du lieu de travail, les dirigeants et directeurs d'entreprises ont un rôle clé dans l'encouragement de l'organisation générale d'un temps de travail permettant à tous les travailleurs de vivre un meilleur équilibre entre travail et vie privée, et de créer également un environnement positif qui incite aussi les travailleurs hommes à utiliser les possibilités de travail flexible et de congé parental. De même, les représentants des travailleurs devraient aider à créer une atmosphère dans laquelle la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée soit appréciée et soutenue.

Il est également essentiel que les droits existants soient bien connus. Plusieurs organisations affiliées à la CES ont signalé qu'il existe un manque manifeste de connaissances relatives au droit des hommes à prendre un congé parental.

Plusieurs organisations affiliées à la CES ont signalé des exemples de bonnes pratiques, qui ont pour objectif de faire assumer aux hommes des responsabilités familiales:

- Des mesures concernant la création d'aides financières ou de bonifications pour les hommes lorsqu'ils exercent leurs droits liés aux congés familiaux.
(Le Gouvernement autonome de Castille-La Manche, en Espagne, a créé pour 2002 une subvention de 900 euros pour les hommes qui ont fait une demande de congé pour une durée d'au moins un mois afin de s'occuper de leurs descendants, ainsi que pour ceux qui prennent au moins trois semaines de congé de maternité transférées par la mère. En 2004, il a créé une subvention pour les hommes qui ont pris l'intégralité du congé de maternité (10 semaines), qui peut être transféré par la mère travailleuse en vertu de la législation espagnole);
- Des mesures se référant à la durée prolongée des congés lorsqu'ils sont partagés entre les hommes et les femmes, en diverses circonstances.
(Code français du travail: le congé d'adoption peut être pris alternativement par le père et la mère. S'il est partagé entre les deux parents, le congé est prolongé de 11 jours, ou de 18 jours en cas d'adoption multiple).

⁵ Campagne de la FNV vers 1993, avec une grande variété de slogans, le plus fameux étant « Bonjour, je suis votre père ».

- Des mesures qui récompensent les hommes par une période de congé supplémentaire par rapport à la période fixée par la loi, s'ils partagent les responsabilités avec leur partenaire féminine en ce qui concerne les soins apportés aux membres de la famille. (Convention collective destinée au personnel de l'administration publique de la Principauté des Asturies, en Espagne: « les membres masculins du personnel sont habilités à une semaine de congé rémunéré s'ils ont demandé au moins 15 jours de congé de maternité. Si le congé demandé est supérieur à un mois calendrier, la durée accordée sera de deux semaines).

Les politiques de ce type devraient être soutenues, tant au niveau national qu'au niveau européen, par une législation en matière de temps de travail qui fixe des limites aux longs horaires de travail pour les individus, tout en promouvant la flexibilité dans la planification des horaires de travail, les droits individuels et collectifs dont bénéficient les travailleurs devant exercer une influence sur le schéma général du temps de travail et exiger une adaptation à leurs besoins individuels lorsque cela se révèle nécessaire (voir paragraphe suivant).

Au niveau macro-économique, il faudrait davantage de cohérence politique dans la façon dont les défis démographiques sont abordés, en comprenant bien qu'un allongement de la vie professionnelle des hommes et des femmes ne peut être obtenu que si, en même temps, les travailleurs se voient proposer, tout au long de leur vie professionnelle, différentes formes de réduction de leurs horaires de travail et de congés leur permettant d'élever des familles et de vieillir en bonne santé.

IV. Nouvelles façons de travailler

Quels types d'aménagements de travail novateurs, adaptables et flexibles pourraient-ils être élaborés et promus, en utilisant, le cas échéant, la contribution de technologies nouvelles dans ce contexte et/ou le soutien de politiques et de techniques d'« e-apprentissage »?

a) Première priorité: réviser et adapter l'organisation traditionnelle du temps de travail

Dans la réponse qu'elle a émise lors de la première phase de la consultation, la CES a attiré l'attention sur la nécessité de traiter avant toutes choses le thème du temps de travail en général en tant que thème fondamental. La division inégale du travail entre les hommes et les femmes à la maison (les femmes étant principalement responsables des travaux de soins non rémunérés) se reflète dans la division inégale du travail rémunéré entre les hommes et les femmes sur le lieu de travail, les hommes travaillant en général « à plein temps plus les heures supplémentaires » et les femmes occupant des emplois à temps partiel ou informels.

La CES déplore que la Commission - malheureusement soutenue en cela par de nombreux États membres - et durant toutes les années qui se sont écoulées depuis que la question de la réglementation du temps de travail (révision de la directive sur le temps de travail) est à l'ordre du jour, ait refusé de comprendre la nécessité d'une cohérence politique dans ce domaine.

La CES, soutenue par le Parlement européen en première lecture, a exigé des limitations claires, par la loi, des horaires longs et irréguliers, tout en fournissant aux travailleurs les instruments et les outils leur permettant d'avoir voix au chapitre dans la planification des horaires de travail et l'adaptation de ceux-ci à leurs besoins.

Plus précisément, ils ont exigé que la directive sur le temps de travail introduise les obligations et les droits suivants:

« À l'article 13, l'alinéa 1a suivant est ajouté:

Les États membres prennent, par voie législative ou réglementaire ou par toute autre voie appropriée, les mesures nécessaires pour encourager les employeurs, dans l'organisation du travail selon un certain rythme, à tenir compte de la nécessité, pour les travailleurs, de concilier vie professionnelle et vie familiale. En particulier, les États membres prennent les mesures nécessaires pour garantir:

- *que les employeurs informent bien à l'avance les travailleurs de toute modification du schéma du temps de travail; et*
- *que les travailleurs aient le droit de demander des modifications de leur horaire et de leur plan de travail et que les employeurs aient l'obligation d'examiner ces demandes de façon équitable en tenant compte des besoins de flexibilité des employeurs et des travailleurs. Les employeurs ne peuvent rejeter ces demandes que si les inconvénients qui en résultent pour l'employeur en matière d'organisation sont disproportionnés par rapport aux bénéfices qu'en retire le travailleur ».*

La CES recommande vivement à la Commission et aux États membres de reprendre ce thème au moment de tenter de résoudre l'impasse actuellement existante concernant la révision de la directive sur le temps de travail.

La CES a également attiré l'attention sur les réalités actuelles du travail à temps partiel dans la plupart des pays de l'Union européenne, en montrant ses puissants effets négatifs en termes de ségrégation entre hommes et femmes sur le marché du travail et de persistance de l'écart des rémunérations entre hommes et femmes. La CES estime qu'il est de toute urgence nécessaire de réviser les politiques et les réglementations actuelles relatives au travail à temps partiel, y compris à la lumière de l'Accord sur le temps partiel conclu par les partenaires sociaux européens, transposé dans la directive sur le temps partiel, qui visait très explicitement à promouvoir le travail à temps partiel en tant qu'option de qualité, ainsi que l'égalité de traitement pour les travailleurs à temps partiel.

La CES déplore que la Commission n'ait pas repris ses suggestions visant à promouvoir la recherche comparative dans ce domaine, ni celles visant à inviter les États membres et les partenaires sociaux, à tous les niveaux concernés, à relever le défi consistant à faire du travail à temps partiel une véritable option de qualité pour les hommes et les femmes.

La CES est prête à prendre, avec les employeurs européens, la responsabilité de réviser et de mettre à jour la directive sur le temps partiel, à la fois en ce qui concerne ses dispositions concernant l'égalité de traitement et pour examiner si « un droit d'adapter ses propres horaires de travail » devrait être mis en place (comme cela existe déjà dans la législation du Royaume-Uni, des Pays-Bas et de l'Allemagne).

Même si la CES est d'avis que les horaires maximaux de travail et la protection minimale, de même que le principe d'égalité de traitement, devraient être réglementés par la législation européenne, il existe encore une marge énorme pour la création de schémas de travail flexibles au niveau sectoriel ou au niveau des entreprises, comme le recommande également le Cadre d'actions sur l'égalité hommes-femmes des partenaires sociaux européens.

Comme nous l'avons souligné plus haut, la promotion d'un échange plus intensif de bonnes pratiques, plus particulièrement dans ce domaine, devrait se révéler très utile et très efficace, et devrait être développée par les partenaires sociaux avec le soutien de la Commission.

b) Nouvelles façons de travailler

Les organisations affiliées à la CES ont exprimé quelques doutes quant aux effets bénéfiques, sur la conciliation, des technologies modernes qui permettraient le travail et l'apprentissage à distance, et elles ont mis en évidence les risques liés à l'introduction de ce type d'« aménagements du travail novateurs adaptables et flexibles ».

Les recherches récentes menées dans plusieurs pays (Danemark et Pays-Bas) montrent que ce type d'aménagements a plutôt un effet négatif sur cette conciliation, car ils introduisent une situation de travail dans laquelle le travail est « sans limites », confirment souvent une situation dans laquelle ce sont les femmes qui font tous les efforts de conciliation, et ne créent pas l'équilibre recherché entre travail et vie privée.

Les partenaires sociaux tireraient le plus grand profit d'une analyse complète et impartiale des possibilités et des menaces des TIC (technologies de l'information et de la communication) dans les aménagements concernant le travail - ce qui comprend les implications du travail mobile en termes de cohésion des travailleurs ainsi que de santé et de sécurité - et il pourrait être utile de promouvoir un échange d'expériences dans ce domaine. La CES soutiendrait volontiers une exploration des façons dont les TIC pourraient venir en aide aux employeurs et aux travailleurs, à l'autonomie de vie des personnes âgées, et contribuer à une durabilité environnementale accrue.

La CES défend le point de vue selon lequel la mise à la disposition des travailleurs de possibilités d'équilibre entre travail et vie privée relève de l'intérêt général et doit être considérée comme relevant aussi de la responsabilité sociale des entreprises. La Commission pourrait fournir son assistance à la popularisation du message selon lequel les entreprises ont la responsabilité sociale de promouvoir les mesures de conciliation pour leurs employés, dans le cadre de l'emploi « classique », c'est-à-dire de formes précaires et prévisibles de relations d'emploi pour les hommes et femmes.

V. Égalité des salaires

La CES salue le fait que la Commission a récemment publié sa communication sur l'égalité des salaires. Toutefois, elle déplore que la Commission n'ait pas clairement établi le lien entre ces deux thèmes importants, et n'ait donc pas signalé le cercle vicieux qui existe entre la sous-estimation du travail des femmes (tant rémunéré que non rémunéré) et l'absence générale de possibilités d'équilibre travail/vie privée entre les hommes et les femmes, ce qui a eu pour conséquence l'apparition d'un ghetto du « travail à temps partiel » pour les femmes, et ajoute encore à la persistance de la ségrégation sur le marché du travail et à l'écart salarial entre hommes et femmes.

Nous espérons que ces thématiques seront traitées de manière résolument plus cohérente à l'occasion du suivi de la communication sur l'écart salarial entre hommes et femmes.

4. Mise à jour du cadre réglementaire

A. Le droit du travailleur à la flexibilité

Avant tout, la CES tient à souligner que ce ne sont pas seulement les facilités de congé qui doivent être abordées dans le contexte du cadre réglementaire.

Comme il a déjà été mentionné ci-dessus, la réglementation du temps de travail (directive sur le temps de travail) et du travail à temps partiel (directive sur le travail à temps partiel) doivent également faire l'objet d'une révision et d'une mise à jour afin de garantir la cohérence politique.

Ce sont notamment l'introduction du droit, pour les travailleurs, à demander l'adaptation des horaires et des schémas de travail (dans la directive sur le temps de travail) et le droit de demander une réduction ou une extension - réversibles - des horaires de travail (dans la directive sur le travail à temps partiel) qui seraient d'importantes conditions préalables pour s'attaquer à la ségrégation entre hommes et femmes découlant des schémas traditionnels en matière de temps de travail, et qui constituerait un instrument efficace pour faire en sorte que certaines formes de flexibilité soient mises en place et servent les intérêts des travailleurs.

Des mesures visant à promouvoir la conciliation et l'équilibre entre travail et vie privée devraient également être ancrées solidement au sein de la stratégie de croissance et d'emploi, de sorte que l'organisation du temps de travail, et d'autres mesures visant à améliorer l'équilibre entre travail et vie privée, soient reconnues en tant que méthodes pour parvenir à l'élaboration d'une stratégie européenne moderne en matière de relations industrielles adaptée à la diversité du marché du travail du XXI^{ème} siècle.

B. Nouveaux types de congés

Dans sa réponse à la première phase de la consultation, la CES s'était prononcée en faveur de l'introduction de facilités pour la prise du congé de paternité, du congé d'adoption et du congé éducatif.

En ce qui concerne, notamment, le congé de paternité, il semble que des explications supplémentaires soient nécessaires.

Les organisations affiliées à la CES estiment qu'il existe une nécessité de réglementer le droit au congé de paternité en tant que droit général accessible à tout travailleur masculin (ou au partenaire dans un couple homoparental) à l'occasion de la naissance de son enfant, comme un droit général et obligatoire à un moment bien spécifique, c'est-à-dire la naissance d'un enfant, *en plus* du droit déjà existant au congé parental, qui est une possibilité durant les premières années de la vie d'un enfant, et ce jusqu'à un certain âge.

Il convient également de le distinguer clairement du congé de maternité, ce dernier ayant une fonction beaucoup plus étendue dans la protection de la santé et de la sécurité de la mère et de l'enfant avant la naissance, et juste après celle-ci, ce qui permet à la mère de récupérer physiquement de l'accouchement, et ce qui autorise une période d'allaitement maternel fréquent au cours des premiers mois de la vie de l'enfant, et donne la possibilité de créer un lien avec l'enfant. Cette dernière finalité revêt en particulier une grande importance si l'objectif de cette politique consiste à associer plus nettement les pères à l'éducation de leur jeune enfant et à leur faire partager les tâches de soins avec les femmes. Pour cette raison, ce congé pourrait être organisé de différentes façons (en régime « plein temps » ou en régime à temps partiel), du moment qu'il permette au père de bénéficier immédiatement d'une absence de son lieu de travail, quelle qu'en soit la forme, après la naissance d'un enfant.

Le congé de paternité devrait être rémunéré et sa durée devrait être appropriée (de deux semaines à un mois au minimum). Le congé de paternité devrait être individuel et non transférable, et revêtir de préférence un caractère obligatoire, c'est-à-dire qu'il doit s'agir d'un droit automatique et qui ne soit pas subordonné à une demande. Afin de garantir que le congé de paternité puisse être pris par les pères à tous les niveaux de salaire, il devrait être payé dans tous les cas, tout comme l'est le congé de maternité, et être, d'autre part, protégé du point de vue de la protection de l'emploi et des droits inhérents à l'emploi; enfin, il ne doit pas entraîner de pertes en termes de sécurité sociale ou de droits à la retraite.

Le congé de paternité ne doit pas être considéré comme la panacée pour toutes les préoccupations liées à l'équilibre entre travail et vie privée. C'est un élément parmi d'autres qui, en conjonction avec de nombreux autres éléments, peut aider à échafauder un corpus de réglementations et d'accords disponible pour soutenir les travailleurs dans une grande variété de situations dans lesquelles ceux-ci ont besoin d'un soutien spécifique. Sans certaines mesures supplémentaires, notamment dans le domaine de l'organisation et de l'aménagement du temps de travail, permettant aux pères de participer d'une manière plus continue à l'éducation de leurs jeunes enfants, il ne sera pas facile de changer la situation actuelle, dans laquelle ce sont surtout les femmes qui ont la mission première d'élever les enfants.

En ce qui concerne le congé d'adoption, il est évident que ce congé devrait également être approprié en termes de durée, en raison de la situation spécifique de l'adoption, et que le dispositif doit autoriser aux deux parents adoptifs un droit non transférable, égal et indépendant, à un congé d'une durée suffisante permettant de créer un lien avec l'enfant.

Ce dispositif devrait tenir compte des spécificités de l'adoption, et, par conséquent, permettre de prendre le congé en partie avant la date d'adoption. Il devrait être égal, en ce qui concerne la rémunération et les autres formes de protection, aux congés de maternité et de paternité.

En ce qui concerne sa durée, il pourrait être envisagé d'autoriser l'un des parents à prendre un congé d'une durée égale à celle du congé de maternité, et à l'autre parent de prendre un congé d'une durée égale à celle prévue pour le congé de paternité, ou bien le dispositif pourrait aussi offrir un droit de congé plein et entier aux deux parents, égal en durée à la somme des congés de maternité et de paternité, et permettant de partager le total entre eux de la façon qu'ils choisiront eux-mêmes, à condition que le père prenne au moins la durée minimale du congé de paternité. Cette dernière option semble préférable à la CES, car elle permet plus de flexibilité, et est plus propice à un partage égal des rôles parentaux.

La CES salue la suggestion de la Commission visant à envisager, en tant que complément à la mise à disposition de services professionnels abordables d'aide à la personne, le droit à prendre un congé, similaire au congé parental, et qui permettrait aux travailleurs de s'occuper d'un parent âgé ou d'un membre de la famille atteint d'un handicap ou en phase terminale d'une maladie incurable. La CES imagine que dans ces cas, le congé à long terme sous ses différentes formes (plein temps ou temps partiel) ainsi que le congé pour « cas de force majeure » tel que défini dans l'actuelle directive sur le congé parental serait susceptible d'offrir des solutions adéquates aux travailleurs se trouvant dans diverses situations.

La CES regrette que la Commission n'ait pas repris la suggestion de la CES visant à promouvoir également d'autres actions relatives à la mise en place de facilités d'apprentissage et d'un congé éducatif. La CES reconnaît que les partenaires sociaux peuvent jouer un rôle important dans le développement accru de telles périodes de congés, mais aussi pour empêcher qu'on ne mette par trop l'accent sur les facilités destinées aux parents et aux travailleurs sociaux, qui pourrait être perçues comme déséquilibrées par les travailleurs n'ayant pas ces obligations.

La CES est disposée à entamer des discussions et des négociations avec les organisations européennes d'employeurs à propos des modalités de réglementation, au niveau européen, des droits et conditions minimaux pour les formes susmentionnées de congé, afin de soutenir les évolutions au niveau national, dans le cadre de l'évaluation prévue de la directive sur le congé parental.

Toutefois, dans l'éventualité où ces discussions et ces négociations ne déboucheraient pas sur des résultats concrets dans les domaines cités, la CES presserait la Commission de prendre les initiatives nécessaires et d'avancer des propositions législatives.

B. Protection de la maternité

La CES se félicite du soutien apporté par la Commission à la nécessité de réviser et d'améliorer la directive sur les travailleuses enceintes (92/85/CEE). La Commission observe trois domaines dans lesquels des améliorations devraient être apportées: la durée du congé, le niveau de rémunération et la protection des femmes qui reprennent le travail après un congé.

La CES approuve la nécessité de renforcer la directive dans ces domaines, et a spécifiquement exigé de meilleures garanties de rémunération pendant le congé de maternité (ce qui devrait inclure la garantie d'une protection salariale complète, de préférence par la sécurité sociale ou d'autres financements de solidarité), afin de garantir que les femmes puissent se permettre d'avoir des bébés, et ne soient pas, au contraire, pénalisées pour cela.

La CES a également attiré l'attention, dans sa position relative à la première phase de la consultation, sur la nécessité de consolider la dimension de santé et de sécurité de la directive, notamment en ce qui concerne la prévention et l'évaluation des risques, ainsi que sur la nécessité de renforcer le droit à des services d'allaitement au sein. Une autre question importante consiste à étendre sa protection à tous les travailleurs occupant des formes d'emploi atypiques, y compris les travailleurs domestiques.

La CES déplore que la Commission ne mentionne pas du tout la Convention 103 de l'OIT telle que révisée en 2000, ni l'invitation du Parlement européen à améliorer la directive, qui date également de l'an 2000. Il serait tout à fait approprié d'adapter et de mettre à jour la directive sur la maternité, afin de garantir au moins un niveau de protection égal à celui prévu par la Convention 103 de l'OIT.

La Commission a demandé aux partenaires sociaux européens, soit de lancer un processus de négociation sur la base des propositions avancées, ou de présenter un avis ou une recommandation relative aux objectifs et au contenu des propositions envisagées.

La CES serait prête à discuter et à négocier avec les organisations d'employeurs, au niveau européen, les propositions d'amélioration de la Commission.

Les partenaires sociaux européens entameront à l'automne une discussion sur la révision de la directive sur le congé parental, et discuteront également, à cette occasion, d'autres arrangements soutenant les parents et l'« équilibre travail/vie privée », tels que des arrangements en faveur du travail flexible, des services d'accueil des enfants et d'autres formes de congé ». Les partenaires sociaux européens feront parvenir à la Commission, en mars 2008, un compte rendu relatif aux progrès accomplis.

Dans l'éventualité où ces discussions ne déboucheraient sur aucune proposition concrète concernant l'amélioration de la directive sur les travailleuses enceintes, la CES presse la Commission de prendre ses responsabilités à cet égard, et de prendre l'initiative de proposer les nécessaires améliorations, telles que mentionnées plus haut.

C. Congé parental

La CES se félicite vivement du soutien de la Commission à la nécessité d'améliorer les dispositions de la directive sur le congé parental, en vue de mieux réaliser les objectifs de celle-ci, qui sont, en résumé:

- Promouvoir la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale dans le cadre de l'égalité de traitement entre hommes et femmes
- Encourager de nouveaux modes d'organisation flexibles du travail et du temps, car une politique efficace d'égalité des chances présuppose une stratégie intégrée globale en vue d'une meilleure organisation des horaires de travail, et d'une plus grande flexibilité, ainsi que d'un retour plus facile à la vie active
- Encourager les hommes à prendre en charge une part équitable des responsabilités familiales.

La CES approuve la Commission lorsqu'elle affirme que la directive sur le congé parental devrait être améliorée dans les domaines suivants (se reporter à notre position lors de la première phase de la consultation):

- i. Incitations à prendre un congé parental
- ii. Droits attachés à l'emploi et interdiction de toute discrimination
- iii. Durée du congé parental
- iv. Flexibilité dans la prise du congé parental
- v. Âge de l'enfant au titre duquel un congé parental peut être pris
- vi. Rémunération du congé

La question à traiter avec une priorité absolue est certainement la rémunération du congé parental, à la fois en ce qui concerne les femmes (protection du revenu et réduction de l'écart salarial) et les hommes (promotion de l'acceptation, par ces derniers, des avantages auxquels ils ont droit).

La CES souhaite ajouter que la directive sur le congé parental contient également une disposition prévoyant un congé en cas de « force majeure » qui, de l'avis de la CES, devrait être elle aussi renforcée.

La CES est également d'accord avec la Commission sur le fait que les partenaires sociaux à l'échelle communautaire devraient jouer un rôle fondamental dans l'évaluation du caractère actuel de la législation sur le congé parental, notamment du fait que la directive sur le congé parental se fonde sur un accord-cadre conclu entre les partenaires sociaux. La CES apprécie par conséquent à sa juste valeur le fait que les partenaires sociaux européens ont été en mesure de parvenir à un accord sur une lettre commune adressée à la Commission le 11 juillet 2007, dans laquelle ils annoncent s'engager à entamer un processus d'évaluation de tous les éléments de l'accord-cadre sur le congé parental, considérés avec d'autres arrangements de soutien aux parents et à l'équilibre entre travail et vie privée, « afin d'évaluer si des actions communes doivent être entreprises ».

La CES est impatiente d'engager des discussions et, le cas échéant, des négociations sur les différents thèmes abordés lors de cette consultation, et espère un processus constructif qui conduise véritablement à des progrès dans ce domaine important.

5. Conclusions

- a) La Commission a demandé aux partenaires sociaux de présenter leur point de vue sur les questions des services d'accueil des enfants, de l'échange de bonnes pratiques, et de l'encouragement des hommes à utiliser les possibilités offertes visant à la conciliation et à accepter les nouvelles façons de travailler.

La CES a émis une grande variété de suggestions, et formulé plusieurs propositions dans ces domaines, notamment en soulignant la nécessité d'une approche intégrée offrant une combinaison équilibrée de politiques à tous les travailleurs, ainsi que la nécessité d'une cohérence politique, en particulier s'agissant des politiques relatives à l'organisation du temps de travail et de l'emploi, et aux conditions de travail des travailleurs des professions de soins ou liées aux services à domicile. Des actions et des initiatives doivent être prises à tous les niveaux, y compris au niveau européen.

- b) La Commission a plus spécifiquement demandé aux partenaires sociaux, en ce qui concerne la mise à jour du cadre réglementaire, de présenter leur avis ou leur recommandation concernant les propositions relatives aux nouveaux types de congés (notamment le congé de paternité, le congé d'adoption et le congé destiné à s'occuper de membres dépendants de la famille) ainsi que la protection de la maternité, et de notifier à la Commission leur intention de lancer le processus de négociation, conformément aux articles 138 et 139 du Traité CE consacrés à ces thèmes.

La CES a avant tout souligné que la nécessaire mise à jour du cadre réglementaire ne devrait pas se limiter à des facilités de congés, mais devrait également aborder la question de la réglementation du temps de travail et du travail à temps partiel au niveau de l'Union européenne, la directive sur le temps de travail et la directive sur le travail à temps partiel devant être révisées et mises à jour afin de garantir une cohérence politique. L'introduction du droit, pour les travailleurs, de demander notamment l'adaptation des horaires et de l'organisation du travail, ainsi que le droit de demander une réduction ou une extension - réversibles - des horaires de travail seraient d'importantes conditions requises pour s'attaquer à la ségrégation entre hommes et femmes qui découle des schémas traditionnels en matière de temps de travail, et constitueraient un instrument efficace dans le but de garantir que des formes de flexibilité servant les intérêts de conciliation des travailleurs soient mises en place.

La CES soutient le point de vue de la Commission selon lequel de nouveaux types de congé pourraient, et, à notre avis, devraient, être mis en place afin de mieux répondre aux besoins des travailleurs en matière de conciliation de la vie professionnelle, de la vie privée et de la vie familiale, mais la CES est d'avis que cela devrait aussi inclure un congé éducatif. En ce qui concerne la protection de la maternité, la CES partage l'avis de la Commission selon lequel l'actuel cadre légal (directive sur les travailleuses enceintes) devrait être amélioré, mais tient à souligner qu'il convient d'aborder non seulement les éléments concernant la durée, la rémunération et la protection de l'emploi, mais aussi les dispositions en matière de santé et de sécurité et concernant la question de l'allaitement maternel, conformément à la Convention 103 de l'OIT.

La CES est disposée à engager des discussions et des négociations avec les organisations d'employeurs au niveau communautaire à propos des modalités servant à réglementer les droits et conditions minimaux pour les formes susmentionnées de protection et de congé au niveau européen, afin d'accompagner les nécessaires évolutions et accords, en ce qui concerne à la fois les négociations collectives et la législation aux niveaux national et sectoriel, dans le cadre de l'évaluation prévue de la directive sur le congé parental.

- c) Enfin, la Commission a demandé aux partenaires sociaux de procéder à une évaluation des dispositions de leur accord-cadre sur le congé parental dans la perspective de sa révision, et d'établir des rapports d'avancement pour le mois de mars 2008.

La CES soutient les vues de la Commission selon lesquelles la directive sur le congé parental pourrait, et, à notre avis, devrait, être mise à jour afin de mieux réaliser ses objectifs. La CES souligne en particulier la nécessité d'offrir une protection adéquate des revenus durant le congé parental, tant dans l'intérêt des femmes (protection des revenus et réduction de l'écart salarial) que des hommes (les encourager à utiliser ces possibilités).

La CES est d'accord avec la Commission pour affirmer que les partenaires sociaux ont un rôle fondamental à jouer lors de toute révision de la directive sur le congé parental, qui se fonde sur l'Accord-cadre sur le congé parental adopté en 1995 par les partenaires sociaux européens.

La CES salue l'engagement des organisations d'employeurs européens en faveur de la réalisation de l'égalité entre hommes et femmes en général (par le biais du Cadre d'actions adopté en 2005) et de la conciliation de la vie professionnelle, de la vie privée et de la vie familiale en particulier, et de la reconnaissance du rôle important que doivent jouer les partenaires sociaux à tous les niveaux, ainsi que, lorsque cela se révèle opportun, avec les autorités publiques dans ce domaine.

La CES apprécie par conséquent vivement le fait que les partenaires sociaux ont été en mesure de parvenir à un accord sur une lettre commune adressée à la Commission le 11 juillet 2007 (voir annexe 1), dans laquelle nous avons annoncé la mise ne place d'un groupe de travail dans le contexte du dialogue social européen, afin que se déroule un processus d'évaluation de tous les éléments de leur accord-cadre. Nous avons également annoncé que nous entendons utiliser cette occasion pour évaluer les régimes de congé parental en conjonction avec d'autres régimes venant soutenir les parents et l'équilibre entre travail et vie privée, tels que les aménagements de travail flexibles et les services d'accueil des enfants, ainsi que d'autres formes de congés, dans le but d'évaluer s'il convient d'entreprendre des actions communes. Un compte rendu des progrès accomplis sera présenté lors du sommet tripartite du mois de mars 2008.

La CES est disposée à collaborer avec les organisations européennes d'employeurs afin de faire en sorte que de véritables progrès soient accomplis en ce qui concerne les politiques et les mesures, y compris législatives, venant à l'appui de la conciliation. Toutefois, dans l'éventualité où ces discussions et ces négociations ne déboucheraient pas sur des résultats concrets dans les domaines cités, la CES presserait la Commission de prendre les initiatives nécessaires et d'avancer des propositions de nature législative.
