Paroles d'acteurs sociaux : le point de vue de la CGT sur la gouvernance de la conciliation travail-famille en France

Social Actors' Views: The CGT's View on the Governance of Work-Family Balance in France

Ghyslaine Richard

Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/interventionseconomiques/442>

DOI : 10.4000/interventionseconomiques.442

ISBN : 1710-7377

ISSN : 1710-7377

Éditeur

Association d'Économie Politique

Référence électronique

Ghyslaine Richard, « Paroles d'acteurs sociaux : le point de vue de la CGT sur la gouvernance de la conciliation travail-famille en France », *Revue Interventions économiques* [En ligne], 41 | 2010, mis en ligne le 01 mai 2010, consulté le 25 mai 2019. URL : <http://journals.openedition.org/interventionseconomiques/442> ; DOI : 10.4000/interventionseconomiques.442

Ce document a été généré automatiquement le 25 mai 2019.

Les contenus de la revue *Interventions économiques* sont mis à disposition selon les termes de la Licence Creative Commons Attribution 4.0 International.

Paroles d'acteurs sociaux : le point de vue de la CGT sur la gouvernance de la conciliation travail-famille en France

Social Actors' Views: The CGT's View on the Governance of Work-Family Balance in France

Ghyslaine Richard

- 1 Les inégalités entre femmes et hommes perdurent en France malgré un grand nombre de lois et d'accords.
- 2 Inégalités de salaire (en moyenne 26% encore en 2008), inégalités dans le partage des tâches ménagères et des charges familiales (voir le dernier rapport de la Dress).
- 3 La diversité des explications à l'origine de ces inégalités rend notre travail difficile: des facteurs structurels (les femmes occupent les « mauvais emplois » que ce soient en termes de qualification, de secteur, de taille d'entreprise...) ; des différences de durées de travail, de primes, de promotion...
- 4 C'est pour combattre ces inégalités inacceptables que nous nous intéressons à l'articulation des temps.
- 5 car les **durées de travail** jouent de + en + un rôle central dans les écarts de salaire. Selon Meurs et Ponthieux (2004) cette composante représente la moitié de la part expliquée des salaires dans les pays où les écarts sont forts.
- 6 Or, l'incidence du temps partiel sur les rémunérations est de plus en plus importante, des franges entières de salarié(e)s, surtout des femmes, se retrouvent désormais de véritables *travailleurs pauvres*.
- 7 En lien avec le TTP, on constate un développement de salariés en situation proche de la **pauvreté** (à bas et très bas salaires soit moins de 600 ou 800€) et qui à plus de 80 % des cas sont des femmes à temps partiel... De plus, certains travaux ont montré que ces femmes

salariés et pauvres étaient loin de bénéficier d'autres sources de revenu au sein de leur ménage : dans 60% des cas, leur maigre salaire est déterminant (soit parce qu'elles sont seules, soit parce que leur conjoint est lui-même en difficulté).

- 8 En examinant **le relatif consensus autour de la féminisation du temps partiel**, nous constatons le poids et la prégnance des préjugés.
- 9 Sans entrer dans les débats sur les conditions de développement du temps partiel dans notre pays qui est devenu pour un certain nombre de secteurs professionnels une méthode de gestion, de management des entreprises pour tout un chacun il est évident qu'un salaire réduit ne fait pas question pour ces femmes à temps partiel, alors qu'à chaque négociation sur une réduction collective du temps de travail, comme en France avec la loi sur les 35 heures, un des premiers thèmes abordés porte évidemment sur le niveau de la compensation salariale. Sans concerner exclusivement des hommes, il va sans dire que les rapports de force en présence lors de ces négociations collectives sont nettement plus équilibrés et clairement identifiés, tandis que le temps partiel renvoie toujours à une logique individuelle et ne laisse aucune place (ou si mince) à une négociation sur des contreparties notamment en termes de salaires. J'en profite pour rappeler que la CGT revendique une réduction du temps de travail réelle à 35H ce que 45% des salariés français ne connaissent pas encore.
- 10 Ainsi la réduction du temps de travail pensée, organisée et négociée en fonction des impératifs familiaux, en s'adressant aux deux parents, constitue un des axes majeurs de l'articulation vie familiale, vie professionnelle. Loin d'être remise en cause, elle devrait être étendue à l'ensemble des salarié-e-s et dans les meilleures conditions.
- 11 C'est pourquoi nous réclamons depuis la conférence sur l'égalité professionnelle de novembre 2007, au-delà d'une loi qui sanctionne les entreprises qui n'appliquent pas la loi, une négociation sur le temps partiel contraint qui va se dérouler en ce début d'année.
- 12 Le temps partiel imposé constitue un véritable piège pour la plupart des femmes : 82% des travailleurs à temps partiel sont des femmes ; le temps partiel a plus que doublé depuis les années 80 (et surtout depuis le début 90) ; il correspond à environ 17% des emplois mais à près 30 % de l'emploi féminin et 5 % de l'emploi masculin ; il est concentré dans des emplois peu qualifiés (7 actives sur 10 à temps partiel sont employées ou ouvrières ; chez les caissières et femmes de ménage ou aides à domicile, le temps partiel est la norme). Parmi elles, 49% n'ont pas « choisi » le temps partiel qui a été imposé à l'embauche ; quant aux 34% d'entre elles qui ont demandé un temps partiel pour élever leurs enfants, ont-elles eu un véritable choix, compte tenu des structures d'accueil existantes (à proximité de leur domicile, de qualité et d'un coût supportable...).
- 13 L'irrégularité et l'imprévisibilité des horaires de travail sont aussi problématiques que la quantité des heures travaillées pour la conciliation.
- 14 Les femmes sont sur-représentées dans les PME (elles sont plus de 55% dans les entreprises de moins de 50 salariés (51% pour les hommes) et 28% dans les TPE (moins de 10 salariés), contre 21% pour les hommes) (selon l'Unedic) ; elles appartiennent à des secteurs d'activités où les conventions collectives s'appliquent peu ou mal, voire n'existent pas, et dont la représentation syndicale est faible (hôtel- café-restauration,

commerces, services à la personne...). Les lois récemment votées avec l'exemple significatif des heures supplémentaires pénalisent tout particulièrement les femmes.

15 La CGT demande :

- Refonte de tous les contrats de travail créés par le gouvernement ou sous son autorité pour faire progresser l'emploi stable et à temps plein.
- Création d'une "sur cotisation" employeur destinée à dissuader ceux-ci de recourir aux emplois précaires ou aux emplois à temps partiel subi.
- Supprimer les notions de "prorata temporis" afin que les salariés en contrats temporaires ou à temps partiels aient les mêmes droits que les salariés à temps plein et en C.D.I. (accès à la formation professionnelle continue, protection sociale, droit social et syndical), et permettre que les droits soient cumulables et transférables.
- Alignement du droit social des PME sur celui des grandes entreprises : majoration et comptabilisation des heures supplémentaires, salaires, durée du travail, etc.

16 Et pour cela Utiliser tous les leviers économiques et fiscaux

- Toutes les aides et allègements de cotisations sociales doivent être conditionnés au respect par l'employeur d'un certain nombre de critères sociaux liés à l'emploi, aux salaires, à la mise en œuvre des objectifs de diversité et d'égalité.
- Tous les leviers (fiscalité, aides publiques, sanctions financières) doivent être utilisés pour inciter les entreprises à développer l'emploi à temps plein.

17 l'articulation des temps de travail et des autres temps familiaux et sociaux est au cœur de actualité en France.

18 Déjà en décembre 2006, Valérie PECRESSE nous auditionnait sur cette question. La Commission Européenne, elle-même dans sa feuille de route pour l'égalité entre les hommes et les femmes adoptée en 2006 fait de la conciliation vie familiale/vie professionnelle un axe primordial. La prise en compte de la maternité et de la parentalité constitue un corollaire incontournable de l'activité professionnelle.

19 Il y aurait beaucoup à dire sur les mesures à prendre pour faire évoluer les mentalités je vais essayer de me limiter à considérer des réponses pratiques à imaginer et à apporter, les moyens à consacrer, au plan collectif, pour articuler ces temps essentiels de la vie des parents.

20 L'autre caractéristique majeure est que les mères ne souhaitent pas, pour la plupart, interrompre toute activité professionnelle à la naissance de leur enfant. C'est un certain nombre de contingences qui poussent un certain nombre d'entre elles à le faire.

Le congé maternité

21 Plusieurs études épidémiologiques faisant état d'un accroissement significatif, pour ne pas dire alarmant, de naissances prématurées et statistiquement, d'un nombre important de femmes prenant des congés pathologiques de grossesse, plaident pour un allongement du congé maternité des femmes salariées, avant et après l'accouchement. L'Europe vient de préconiser 18 semaines, il est actuellement de 16 semaines en France.

22 La CGT revendique **28 semaines de congé maternité et un mois de congés paternité.**

Le congé parental

- 23 Vous le savez en ce moment un débat se joue autour d'une réforme éventuelle du congé parental. Le HCF dont je fais partie vient de faire un rapport et doit donner un avis le 11 février 2010, au premier ministre qui le lui a demandé.
- 24 En France le congé parental est de trois ans, ouvert au père comme à la mère. Il peut être pris à temps plein ou partiel. **Ce sont à 98 % des mères qui le prennent.**
- 25 Après modifications successives il s'appelle aujourd'hui « complément de libre choix d'activité »
- 26 De nombreuses études, toutes convergentes. Cette allocation concerne essentiellement :
- des femmes n'ayant pas trouvé de mode de garde,
 - et plus massivement, celles qui sont peu ou pas qualifiées, ayant un travail précaire ou/et des conditions de travail pénibles, aux horaires anti-familiaux, des temps de transports importants,
 - des salaires peu élevés, et « tous comptes faits », entre fatigue et « retour sur investissement/ travail/salaire » nul ou quasiment nul, leur intérêt immédiat est bien d'abandonner leur activité professionnelle pour trois, six années, voire plus.
 - Conséquences à plus long terme :
 - un difficile retour sur le marché du travail pour une très grande partie d'entre elles, voire une impossibilité de retrouver un emploi pour d'autres,
 - une certaine déqualification après une aussi longue absence.
 - Une baisse du pouvoir d'achat pour nombre de familles et à long terme des conséquences terribles sur le montant de leurs retraites !
- 27 Ce constat appelle donc des réformes indispensables pour que le congé parental soit moins discriminant pour les femmes, qu'il puisse être mieux partagé avec les pères, quand le choix des parents est celui-là. De ce point de vue l'exemple des pays nordiques, avec un congé parental d'une année en moyenne, indemnisé en fonction d'un pourcentage élevé du salaire antérieur (80 % à 90%), couplé à une place assurée dans un mode d'accueil pour l'enfant à la suite de ce congé, constituent des pistes dont la France et ses décideurs politiques devraient s'inspirer.
- 28 Mais pour la CGT ceci ne peut se concevoir sans les structures et les services d'accueil des jeunes enfants adéquats
- 29 Tous les chiffres, toutes les études témoignent de l'inadéquation de l'offre, en quantité comme en qualité, par rapport aux besoins et à la demande.
- 30 *La crèche est le mode d'accueil préféré des parents mais le nombre de place est insuffisant en conséquence en 2008, 590 000 parents (maman devrais-je dire) sont en CP long (354 000 à temps complet et 234 500 à temps partiel)*
- 31 Avec la flambée des naissances de l'an 2000 et depuis, le maintien d'un bon rythme des naissances, les demandes d'accueil en crèche principalement, se heurtent dramatiquement au manque de prévision des acteurs politiques et responsables publics.
1. Il y a fort à parier que les 200 000 places annoncées par la COG de la CNAF en 2012 ne seront pas au rendez-vous.
 2. L'accueil collectif est sacrifié et l'accueil individuel dégradé.

3. Nous sommes très critiques sur les dernières mesures gouvernementales qui continuent à privilégier les solutions individuelles, les exonérations aux employeurs, assouplissement des normes d'encadrement (4 enfants de moins de 3 ans au lieu de 3 par exemple), le sénat vient de voter une loi qui permet de regrouper dans une MAM, 4 assistantes maternelles qui pourront accueillir de 10 à 16 enfants : bref des crèches low cost sans encadrement, sans les compétences requises en accueil collectif et dont les parents directement employeurs d'une des assistantes donnent « délégation » aux autres ! projet contre lequel avec un collectif « pas de bébés à la consigne » nous avons également lancé une pétition nationale.
- 32 Critiques aussi contre la remise en cause de la scolarisation précoce en école enfantine au profit de « jardins d'éveil » beaucoup moins encadrés (près de 100 000 places perdues en 10 ans pour l'accueil des 2/3 ans !).
- 33 Pour les assistantes maternelles dites indépendantes, c'est la précarité, les bas salaires, l'insuffisante qualification et l'absence d'une bonne protection sociale pour le plus grand nombre d'entre elles.
- 34 Au final, les parents ne bénéficient pas d'une palette de modes d'accueil où ils puissent réellement choisir ce qui convient à leurs aspirations pour leurs enfants, ni à leurs contraintes professionnelles, aucun ne paye la même chose pour le même temps d'accueil, aucun ne bénéficie de la même qualification des personnels intervenant auprès de leurs enfants.
- 35 On est très loin d'une égalité de traitement et d'une égalité des chances, ni des parents, ni des enfants, dans un tel contexte, très loin aussi d'**un grand service public d'accueil diversifié des jeunes enfants** pour lequel la CGT a lancé une pétition nationale.

Les congés familiaux

- 36 Il en existe un certain nombre dépendant largement des conventions collectives et des statuts s'appliquant aux salarié-e-s et qui portent généralement sur des congés rémunérés pour se marier, pour la naissance d'un enfant ou une adoption et en cas de décès de membres de sa famille.
- 37 Fonctionnaires et personnels de régimes spéciaux et particuliers bénéficient, en principe, de jours pour enfants malades : 12 jours par an et par enfant et 24 jours en cas de maladie grave de l'enfant jusqu'aux 16 ans de l'enfant.
- 38 Un certain nombre de conventions collectives accordent aux salariés quelques jours par an, 3 jours le plus souvent, pas toujours rémunérés et parfois encore réservés à la mère et pas au père.
- 39 Il s'agit là d'une question très sensible pour les salarié-e-s, réellement cruciale dans les jeunes années des enfants, et qui provoque en l'absence de droits suffisamment étendus, de véritables angoisses pour les parents.
- 40 Il faut également parler des congés nouvellement créés pour accompagner des parents en fin de vie, plus généralement les situations de maladies graves, de handicap dans une famille : qui les prend en charge ? Le gouvernement vient de créer une allocation pour une durée d'un mois renouvelable, certes, mais on peut raisonnablement penser que les congés étant à priori sans solde c'est encore les moins bien rémunérées qui vont les prendre, comme pour le congé parental.

- 41 Il y a là un champ de progrès à explorer et qui fait partie, pour le privé notamment, de la négociation collective. La loi pourrait y aider en ajoutant ainsi au statut du salarié des droits propres à dégager des avancées significatives pour un meilleur exercice des responsabilités parentales.
- 42 L'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, que tous les partenaires sociaux ont signé, devrait permettre des échanges et des débats collectifs débouchant sur des négociations permettant une meilleure prise en compte, à l'entreprise et dans les services publics, des aspects familiaux de la vie des salarié-e-s. La question des horaires reste dans ce cadre un enjeu stratégique.
- 43 Des formations à la négociation sur les enjeux de genre sont à l'œuvre dans les organisations syndicales. Cet accord constitue un point d'appui incontestable qui demande l'investissement du gouvernement. Il est possible de réduire les horaires trop longs (des hommes) et d'augmenter les horaires trop courts (des femmes) de diverses manières.
- 44 Si collectivement, nous attachons un tel prix à la situation démographique de notre pays il faut s'en donner les moyens par des politiques offensives, respectant l'aspiration à une réelle égalité des hommes et des femmes, des pères et des mères, qui leur permette de vivre ensemble, sans déchirements et sacrifices, leur vie professionnelle et leur vie familiale.
-

RÉSUMÉS

Ce texte présente le point de vue général de la CGT (Confédération générale du travail, France) sur les questions touchant l'égalité hommes-femmes, ainsi que la conciliation travail-famille, dans le cadre du projet de recherche France-Québec sur la gouvernance de la conciliation travail-famille.

This paper presents the point of view of the CGT union (Confédération générale du travail, France) on the issues of equality between men and women as well as work-family reconciliation, in the context of the comparative research project between France and Québec on the governance of work-family reconciliation.

work-family reconciliation, working time, parental leave, childcare

INDEX

Mots-clés : conciliation travail-famille, temps de travail, congé parental, services de garde

AUTEUR

GHYSLAINE RICHARD

CGT (Confédération générale du travail, France)