



Ministère délégué à la Famille

Rapport du groupe de travail

"FAMILLES ET ENTREPRISES"

Tome I (*rapport du groupe de travail*)

Tome II (*contributions et prises de position
écrites des membres du groupe de travail*)

RAPPORT DE PROPOSITIONS REMIS A

Jean-François MATTEI

*Ministre de la santé, de la famille
et des personnes handicapées*

Christian JACOB

Ministre délégué à la famille

Présidente

Martine CLEMENT

Rapporteur

Arnaud STRASSER

Secrétaire

Patrick MIDY

"FAMILLES ET ENTREPRISES"

Groupe de travail présidé par Martine CLEMENT

Rapporteur : Arnaud STRASSER

Tome 1

Rapport du groupe de travail

Préambule

Le Groupe de travail s'est réuni à six reprises dans sa formation plénière entre le mois de Novembre 2002 et le mois de Février 2003.

Trois groupes techniques ont par ailleurs été constitués autour des thématiques suivantes :

- Groupe technique n° 1 : la gestion des horaires et des congés parentaux dans les entreprises ;
- Groupe technique n° 2 : les actions possibles des entreprises en terme de solvabilisation de l'offre de services à caractère familial et de soutiens financiers aux familles ;
- Groupe technique n° 3: les modalités de mise en place des instruments (crédit d'impôt et chèque-famille en particulier).

Ces trois groupes techniques ont donné lieu à neuf réunions différentes.

Les rapporteurs de ces trois groupes, en la personne de Monsieur Marc VEYRON, directeur des relations institutionnelles du groupe CARREFOUR, pour le groupe technique n° 1, de Madame Viviane RIBEIRO, directeur général de GEAC France, pour le groupe technique n° 2 et de Messieurs Jean-Claude ARMBRUSTER, directeur des ressources humaines du groupe SANOFI-SYNTHELABO et Jean-Noël LESELLIER, représentant du MEDEF, pour le groupe technique n° 3, doivent être félicités pour leur mobilisation et la qualité de leurs synthèses.

De même l'ensemble des membres du groupe de travail doivent être chaleureusement remerciés pour leur participation active et constructive aux travaux et aux réflexions qui ont permis d'élaborer ce rapport. Les contributions et prises de positions écrites des différents membres du groupe de travail sont présentées dans le tome 2 du présent rapport.

Enfin la qualité et l'efficacité du travail de secrétariat du groupe de travail effectué par la Délégation Interministérielle à la Famille (DIF), grâce à Patrick MIDY et Magaly RIBEYRE, doit être particulièrement saluée.

Sommaire

Lettre de mission du Ministre délégué à la Famille.....	6
Introduction	9
Synthèse du rapport	11
PREMIERE PARTIE : les actions menées aujourd'hui directement par les entreprises en matière de politique familiale restent disparates et limitées	17
<i>Les exemples d'entreprises évoqués dans cette partie sont indicatifs et ne sont évidemment pas exhaustifs.</i>	
I. Des efforts croissants sur l'aménagement des temps de travail.....	18
II. La gestion des congés parentaux reste à améliorer.....	21
III. Un premier développement de structures prestataires de service à caractère familial qui reste limité à quelques grandes entreprises.....	24
IV. De faibles réalisations en matière de crèches d'entreprises	26
V. Un intérêt de plus en plus important pour les crèches inter-entreprises et les financements croisés avec les communes	28
VI. Un Titre Emploi Service (TES) peu utilisé jusqu'à présent.....	
DEUXIEME PARTIE : bien orienté, le développement par les Entreprises de mesures de politique familiale présenterait de nombreux avantages	32
I. Un objectif atteignable consiste à s'inscrire dans une stratégie gagnante aussi bien pour les entreprises que pour les familles	33
II. Pour être pleinement efficaces, les actions développées par les entreprises devront éviter certains écueils	35
TROISIEME PARTIE : pour lancer le mouvement, l'Etat doit envisager d'offrir aux entreprises des instruments simples, sûrs et incitatifs.....	36
I. Offrir un cadre juridique stable et adéquat aux entreprises.....	37

A. Organiser un dialogue institutionnel sur les sujets familiaux dans les entreprises	
B. Permettre aux entreprises d'être des acteurs de la politique familiale	
II. Mettre en place un instrument fiscal incitatif avec le « Crédit d'impôt familles » promis par le Président de la République.....	41
III. Proposer en parallèle aux entreprises un instrument simple pour soutenir financièrement les parents avec le « chèque famille ».....	45
IV. Ouvrir les prestations de services familiaux aux entreprises.....	47

QUATRIEME PARTIE : de nombreuses actions pourront ainsi être développées à l'avenir par les entreprises qui le souhaitent49

I. Les mesures qui pourraient être prises pour intégrer la thématique familiale dans la gestion des temps en entreprise	50
A. Intégrer les impératifs familiaux dans la gestion des horaires de travail	
B. Améliorer la gestion des congés parentaux pour éviter qu'ils ne pèsent sur la carrière des parents	
II. Les divers financements des entreprises à caractère familial qui pourraient être développés.....	58
A. Permettre aux entreprises de financer les structures de garde d'enfants	
B. Soutenir financièrement les budgets familiaux de garde d'enfant	
C. Développer les prestations de services à caractère familial en direction des familles	
D. Favoriser les actions des entreprises en faveur des jeunes et des adolescents	

Conclusion.....	62
------------------------	-----------

Liste des membres du groupe de travail.....	63
--	-----------

Annexes techniques.....	66
--------------------------------	-----------

- Les modalités actuelles de financement de garde d'enfant : annexe n° 1
- Présentation du Titre Restaurant : annexe n° 2

- Présentation du Crédit d'Impôt Recherche (CIR) : annexe n° 3
- L'exemple britannique en matière de gestion des temps : annexe n°4
- L'exemple de la politique familiale en Suède : annexe n° 5

Lettre de mission du groupe de travail « familles et entreprises »

Madame la Présidente,

Parmi les profondes mutations qui affectent la sphère familiale, la montée en puissance de l'activité professionnelle des femmes occupe une place primordiale, puisque 80 % des femmes âgées de 25 à 55 ans sont aujourd'hui actives.

Chacun doit pouvoir choisir librement de travailler sans être contraint par des motifs d'ordre financier ou matériel, qui traduisent la difficulté qui existe à concilier vie familiale et vie professionnelle. Il n'est pas souhaitable que le désir d'être mère, puisse peser sur le développement de carrière des femmes actives. De même des mesures doivent être prises pour favoriser conjointement les carrières de chaque membre du couple, sans que l'une ne se fasse au détriment de l'autre.

Il m'apparaît donc indispensable d'inciter les entreprises à prendre une part active dans une politique familiale moderne, aux côtés des pouvoirs publics et des partenaires sociaux. La politique familiale est l'affaire de tous, et les entreprises en sont des partenaires naturels et incontournables. Au-delà de la non-intervention de l'Etat dans l'action quotidienne des entrepreneurs, il faut insister sur leur intérêt, compte tenu des départs massifs à la retraite de ces prochaines années, à chercher les meilleurs moyens de rendre leur outil de travail attractif pour les salariés et de les fidéliser. Des mesures permettant à ces derniers de mieux concilier leurs impératifs familiaux et leur activité professionnelle me paraissent de nature à répondre à ce souci.

C'est dans cet esprit, que je souhaite vous confier la présidence d'un groupe de travail « Familles et entreprises» dans le cadre de la préparation de la prochaine Conférence de la Famille.

Pour mener à bien cette mission, vous serez assisté d'un rapporteur, monsieur Arnaud Strasser, administrateur civil au ministère de l'Economie et des Finances ainsi que d'un secrétariat assuré par la délégation interministérielle à la famille. J'ai reçu l'assurance du ministre de l'Economie des Finances et de l'Industrie que vous disposerez par ailleurs de l'appui technique de ses services.

Le groupe comprendra l'ensemble des partenaires concernés: entreprises, élus, administrations, syndicats, organisations patronales, experts, associations....

Votre mission sera d'étudier, sans a priori, tous les moyens de relancer les actions des entreprises en faveur des familles, c'est-à-dire des femmes actives mères de familles, mais aussi des pères ayant charge de famille.

La réflexion sera guidée par le souci de ne pas alourdir davantage les charges des entreprises. Les PME ainsi que les entreprises artisanales et agricoles devront également être au cœur de la réflexion.

Le groupe examinera en particulier :

- les mesures d'organisation internes à l'entreprise, permettant de concilier vie familiale et vie professionnelle, telles que la souplesse des horaires de travail pour les pères et mères de famille,
- l'amélioration de la gestion des congés parentaux, telle que la mise en place d'un dispositif facilitant la gestion de la période de maternité, de manière à ce qu'elle ne soit pas considérée comme une contrainte par les entreprises et qu'elle ne pèse pas sur la carrière des femmes actives,
- les conditions de développement de crèches d'entreprises ou inter-entreprises,
- les possibilités d'actions des entreprises aux côtés des collectivités locales permettant d'améliorer la garde des enfants de leurs salariés,
- les modalités de soutien possibles des entreprises en faveur de leurs salariés, telle qu'une participation financière à leurs dépenses de garde d'enfants à travers un mécanisme qui pourrait s'inspirer du titre-restaurant,
- la mise en œuvre du Crédit d'Impôt Famille en faveur des entreprises. Cet engagement du Président de la République devrait profiter aux entreprises qui souhaitent aider leurs salariés à concilier leurs obligations de famille et leurs métiers. Son cadre tant financier que juridique et fiscal devra faire l'objet d'une étude approfondie dans un esprit de totale ouverture. La réflexion relative aux modalités d'incitation pourra ainsi porter sur les différents modes de prélèvements appliqués aux entreprises, y compris ceux spécifiquement dédiés au financement des prestations familiales. Cette réflexion doit également s'inscrire dans le cadre plus général des réflexions du gouvernement en matière de fiscalité et de charges sociales pesant sur les entreprises.

La concertation sera évidemment l'une des clés de la réussite de ce groupe de travail qui s'attachera à proposer les différents scénarios qui lui sembleront pertinents pour lancer les fondements d'une politique familiale active en entreprise, notamment par des mesures incitatives au plan fiscal.

Je vous demande de me faire parvenir votre rapport final pour le 14 février 2003.

Je vous prie...

Christian JACOB
Ministre délégué à la famille

Introduction

Le taux d'activité des femmes de 25 à 49 ans a doublé depuis les années 60 pour passer de 40 à 80 %. Le taux d'activité des femmes tend ainsi à rejoindre celui des hommes, ce qui ne peut manquer d'entraîner des répercussions sur la vie de la famille et des enfants et inversement. Or cette entrée massive des femmes dans la vie active ne s'est pas toujours accompagnée de la création en nombre suffisant des structures d'accueil pour les jeunes enfants. Cela explique entre autres que souvent pour les femmes, le rapport aux temps conduit plutôt au travail à temps partiel (36 % des femmes travaillent ainsi à temps partiel aujourd'hui et 80 % des emplois à temps partiel sont occupés par des femmes), alors que pour les hommes, c'est davantage le rapport à l'emploi et à la carrière qui continue encore à l'emporter.

Comme le demandait la lettre de mission qui lui a été adressée, le groupe de travail a souhaité proposer au Ministre délégué à la Famille des mesures concrètes touchant à la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle.

On ne peut évidemment s'exonérer d'une question préalable : est-ce bien à l'Etat d'intervenir sur des questions qui touchent d'un côté à la sphère privée et de l'autre à la liberté de gestion des entreprises ? En fait, dans l'esprit du groupe, l'Etat doit concevoir son rôle comme celui d'un facilitateur et ne doit en aucun cas chercher à contraindre les entreprises à soutenir leurs salariés dans leur recherche d'un meilleur équilibre entre vie familiale et vie professionnelle.

Cela étant il n'est pas illégitime que les entreprises soient des acteurs à part entière de la politique familiale. Mais jusqu'où doit aller concrètement la responsabilité de l'entreprise ? L'entreprise ne peut s'affranchir des contraintes que toute activité professionnelle engendre sur la vie de ses salariés, au seul motif qu'il ne faut pas confondre vie privée et vie professionnelle. Il ne s'agit pas pour autant de lui imposer de nouvelles contraintes financières ou juridiques. L'un des défis à relever est d'amener les entreprises à tenir compte davantage de la responsabilité familiale de leurs salariés et à considérer qu'il s'agit pour elles d'un investissement utile.

Le vrai gage de succès, selon le groupe de travail, c'est qu'une meilleure articulation des temps de la vie puisse profiter aussi bien aux employés qu'aux employeurs. Il faut travailler à un intérêt conjoint, à un véritable échange. Les entreprises ont en effet un intérêt évident à s'intéresser à la prise en charge des enfants de leurs salariés pendant leurs périodes de travail :

- C'est la diminution des arrêts maladie, de la fatigue, de l'anxiété et des tensions de toutes sortes. Des salariés moins stressés sont des salariés potentiellement plus productifs.
- C'est aussi un facteur de fidélisation des salariés. L'augmentation de l'attractivité de l'entreprise peut participer d'une véritable politique de « marketing social ». Dans les pays anglo-saxons, cela correspond à la notion de « family friendly company » qui permet de valoriser l'image de l'entreprise. On touche là au modèle de l'entreprise citoyenne consciente de sa responsabilité sociale.

C'est une vraie dynamique qui pourrait être ainsi créée, en complément du financement traditionnel de la politique familiale par les cotisations sociales.

Dans ce cadre les entreprises pourraient être gagnantes à proposer un temps de travail véritablement choisi. Certains peuvent préférer travail plus et gagner plus (on peut vouloir faire carrière à tout prix quitte à travailler beaucoup). Mais la performance économique n'est pas forcément antinomique de la recherche d'un certain bien-être. Les préoccupations d'équilibre des jeunes générations progressent. Les aspirations des hommes sont d'ailleurs de moins en moins éloignées de celles des femmes à ce sujet.

Les expériences innovantes allant dans le sens d'un bon équilibre entre vie familiale et vie professionnelle devraient faire l'objet d'une promotion. Les politiques de gestion des ressources humaines des entreprises seraient alors analysées à travers ce prisme. Evidemment elles le seraient sur la base d'un volontariat. On pourrait ainsi s'inscrire dans le cadre du développement d'expériences de « rating social » pour les entreprises concernées sur le modèle de ce qui se pratique déjà dans les pays anglo-saxons.

Le groupe a fortement insisté par ailleurs sur plusieurs points :

- La nécessité de se préoccuper de l'enfant pendant toute la période où on l'élève et pas seulement pendant la petite enfance. L'objectif pour un grand nombre de membres du groupe de travail est de faciliter les obligations familiales et personnelles à tous les âges de la vie de l'enfant. A ce sujet le groupe a parfaitement conscience que les pouvoirs publics ne peuvent remédier à tout en même temps, mais l'attente reste forte sur ce point.
- De même des échanges approfondis ont porté sur les interruptions d'activité plus ou moins longues, lorsqu'au cours de la vie, bien au-delà du congé parental, une formation apparaît nécessaire avant de pouvoir reprendre une activité professionnelle.

Synthèse du rapport

I. Les interventions des entreprises en direction des familles : un intérêt convergent pour les familles, pour l'économie et pour les entreprises

Hormis certaines mesures menées en matière d'aménagement des temps de travail, les actions concrètes des entreprises en faveur des familles restent aujourd'hui disparates. Or une intervention accrue des entreprises dans le champ de la politique familiale aurait de nombreux avantages :

1. Les entreprises sont d'ores et déjà impliquées dans le champ de la politique familiale

L'intervention des entreprises en matière de politique familiale n'est pas nouvelle. C'est souvent par les entreprises que les premières mesures de politique familiale ont été prises bien avant la création de la Sécurité Sociale.

Aujourd'hui encore les **entreprises contribuent de façon très importante au financement de la politique familiale** à travers le versement des cotisations sociales. Même si cette part est en diminution depuis 10 ans avec l'apparition de la CSG, les 2/3 de la branche famille restent financés aujourd'hui par ces cotisations.

Il ne s'agit pas de créer pour les entreprises des contraintes et des dépenses supplémentaires, mais l'objectif est de permettre à celles qui le souhaitent, de participer financièrement à de nouvelles actions en faveur des familles venant **en complément** des actions de politique familiale actuellement menées par les pouvoirs publics. En effet les entreprises n'ont pas vocation à se substituer aux financements actuels par la branche famille et par les acteurs publics.

2. Des actions et des financements directs nouveaux de la part des entreprises permettraient d'aider les familles à mieux concilier leur vie familiale et professionnelle.

Les familles profiteraient d'une **meilleure conciliation entre vie familiale et vie professionnelle**. Les actions menées par les entreprises permettraient aux salariés ayant des charges de familles d'avoir une vie familiale plus harmonieuse, tout en poursuivant une carrière professionnelle durable et sans heurts. Les parents, et notamment les femmes pourraient envisager d'exercer une activité professionnelle, sans que celle-ci n'interfère sur la maternité ou l'éducation des enfants.

Le groupe de travail a ainsi répertorié une vingtaine d'actions différentes que les entreprises pourraient développer en direction des familles.

3. La prise en compte des préoccupations familiales par les entreprises serait un facteur de dynamisme démographique et économique.

Une prise en compte accrue de la dimension familiale par les entreprises serait incontestablement un **gage de dynamisme supplémentaire pour notre économie**. En finançant des actions en faveur des familles, les entreprises mettraient toutes les chances de leurs côtés pour avoir des salariés épanouis et moins stressés dans leur travail, avec à la clé davantage d'efficacité et de productivité.

Par rapport à d'autres pays européens, la France se caractérise par la conjonction d'un taux d'activité féminin élevé (de l'ordre de 80 % pour les femmes de 25 à 49 ans) avec un taux de fécondité parmi les plus élevés (1,9 enfant par femme), même s'il reste inférieur au seuil de remplacement des générations (2,1). Des actions de politique familiale menées par les entreprises seraient de nature à **améliorer encore le taux d'activité** en permettant aux jeunes parents de rester plus facilement sur le marché du travail. C'est un élément crucial pour **financer durablement les retraites à l'horizon 2020**.

Ce serait aussi sur le long terme, un **facteur fort de soutien à la natalité**, alors que de nombreuses études convergentes montrent que les familles hésitent bien souvent à avoir un enfant supplémentaire, pour des motifs d'ordre économique et en raison des difficultés à concilier activité professionnelle et vie familiale.

4. Intégrer les problématiques familiales dans leur politique de gestion des ressources humaines serait aussi pour les entreprises une réponse aux bouleversements à venir du marché du travail.

La thématique « famille et entreprises » peut aussi s'inscrire dans une **politique de compétitivité et « d'attractivité » que les entreprises vont être conduites à mener vis-à-vis de leurs salariés**. Certains secteurs d'activité connaissent déjà une pénurie de main d'œuvre qualifiée. Ce phénomène va aller en s'accroissant compte tenu des perspectives de départs massifs à la retraite dans les dix années à venir. Les tensions sur le marché du travail vont commencer à se faire sentir sérieusement d'ici 3 ou 4 ans. Il est nécessaire pour les entreprises de s'adapter à cette nouvelle donne.

Les entreprises, qui le souhaitent, pourraient ainsi avoir intérêt à **proposer à leurs salariés toute une gamme d'avantages diversifiés, parmi lesquels les avantages « familiaux »** pourraient naturellement figurer en bonne place. Une part importante des actions présentées dans le rapport s'inscrivent dans la perspective **d'une telle politique salariale moderne des entreprises**.

II. Pour lancer le mouvement, l'Etat doit proposer aux entreprises un cadre juridique et fiscal attractif

Pour favoriser le développement de ces nouvelles actions qui sont, à la fois porteuses pour les familles, la natalité, l'économie et les entreprises elles-mêmes, les pouvoirs publics doivent **enclencher la dynamique en proposant aux entreprises un cadre juridique et fiscal incitatif et en faisant connaître les expériences originales actuellement menées.**

C'est dans cet esprit que **parmi les quinze propositions présentées** dans le rapport, le groupe de travail a retenu **quatre propositions principales** pour créer une dynamique nouvelle :

1. Favoriser le développement des partenariats entre les entreprises et les acteurs publics

- **« Sécuriser » au préalable les modalités d'intervention des entreprises**

Le groupe de travail propose que **les actions menées par les entreprises qui seraient éligibles au « crédit d'impôt familles » relèvent de la compétence de l'employeur.** En effet aujourd'hui les interventions en direction de la petite enfance relèvent normalement des Comités d'Entreprise (CE) au titre des « œuvres sociales ». Le groupe de travail ne souhaite pas retirer quelque compétence que ce soit au Comité d'Entreprise, mais seulement permettre aux entreprises qui le souhaitent d'intervenir elles-mêmes directement dans le champ de la politique familiale. Bien entendu cette compétence directe de l'entreprise n'empêcherait pas son Comité d'Entreprise d'intervenir également s'il le souhaite de son côté.

- **Développer les financements croisés public/privé**

Par ailleurs le groupe de travail propose que les **Caisses d'Allocations Familiales (CAF) se positionnent comme des interlocuteurs privilégiés** des entreprises qui souhaiteraient développer de telles actions. Les entreprises devraient pouvoir **participer aussi bien aux « contrats enfance »** (financement des crèches) **qu'aux « contrats temps libre »** (financement de structures pour les jeunes et adolescents) développés par les CAF en liaison avec les Communes. Le rôle essentiel des Communes est d'ailleurs réaffirmé par le groupe de travail.

2. Proposer un « crédit d'impôt familles » simple et attractif

De nombreuses actions possibles sont évoquées dans le rapport. Le groupe de travail s'est attaché à ce que le « crédit d'impôt familles » soit le plus simple et incontestable possible.

- **Les actions relevant du crédit d'impôt seraient inscrites dans une « charte-familles »**

Cette charte décrirait de façon précise les modalités d'intervention de l'entreprise en distinguant actions mesurables et non mesurables. Trois axes principaux ont été retenus par le groupe de travail pour ce qui concerne les actions chiffrables :

- Les financements en faveur des structures de garde ou d'accueil : l'abondement à un contrat « enfance » ou « temps libre » des CAF pourrait être un indice présument de l'éligibilité au crédit d'impôt.
- Les financements directs aux familles : le financement par l'intermédiaire de « chèques-familles » pourrait être également un indice fort d'éligibilité au crédit d'impôt.
- Les financements allant au-delà de ce que prévoient actuellement les conventions collectives et le code du travail.

Les autres actions menées (notamment en terme de gestion des horaires et des congés parentaux) pourraient être intégrées dans l'assiette du crédit d'impôt en fonction d'un forfait à retenir sur la masse salariale de l'entreprise.

- **Pour être incitatif, le crédit d'impôt pourrait prendre en compte la moitié de l'effort réalisé par les entreprises**

Le groupe de travail propose que le crédit d'impôt permette aux entreprises de récupérer jusqu'à 50 % des efforts réalisés annuellement. Ce crédit d'impôt viendrait en diminution de l'Impôt sur les bénéfices à payer ou pourrait sinon être remboursé à l'entreprise.

3. Mettre en place un « chèque familles » pour matérialiser l'effort des entreprises vis-à-vis des familles

L'idée serait de permettre aux entreprises d'offrir à leurs salariés des « chèques familles » pour financer des modes de garde pour les jeunes enfants ou des structures d'accueil et d'animation pour les jeunes et adolescents. Ces « chèques familles » viendraient en complément des financements accordés par la branche famille via les CAF. Ce serait une façon **simple et lisible de matérialiser l'effort réalisé par les entreprises en direction de leurs salariés ayant des charges de famille**. Le groupe de travail a envisagé deux modalités possibles : soit en s'inspirant du « titre-restaurant » avec en particulier une exonération de cotisation sociale pour l'employeur, soit en rendant les sommes versées par l'intermédiaire des « chèques familles » directement éligibles au « crédit d'impôt familles ».

4. Pour développer les services à caractère familial, ouvrir le secteur de l'accueil des enfants et des services aux familles aux entreprises privées

Il n'y a aujourd'hui quasiment aucune structure privée qui intervienne dans le secteur de l'accueil des jeunes enfants (crèches, assistantes maternelles, gardes à domicile...). En effet en l'état actuel, les entreprises ne peuvent recevoir de financements publics venant des Caisses d'Allocations Familiales. Partant du constat que l'offre de garde reste insuffisante en France, le groupe de travail propose de **favoriser le développement des entreprises sur ce secteur d'activité, au même titre qu'il existe un secteur privé dans l'enseignement ou les hôpitaux**. De la même façon, des entreprises doivent pouvoir se constituer et embaucher des assistantes maternelles et des gardes à domicile pour proposer leurs services aux parents.

III. De nombreuses actions en faveur des familles pourront ainsi être développées par les entreprises qui le souhaitent

Le groupe de travail propose **un plan d'action autour de 18 mesures** qui pourraient être mises en œuvre par les entreprises. Ces mesures ne sont pas exhaustives et sont d'importance variable. Parmi ces différentes pistes d'actions, **cinq d'entre elles ont particulièrement retenu l'attention du groupe de travail** :

1. Soutenir les entreprises qui cherchent à intégrer les impératifs familiaux dans la gestion des horaires de travail

Plusieurs expériences d'individualisation des horaires ont été présentées dans le cadre des travaux du groupe (temps partiel « choisi », horaires en « îlots »). Elles sont apparues très intéressantes au groupe de travail. De telles actions impliquent des surcoûts pour les entreprises, en particulier en terme de gestion et de suivi. Pour ce type d'actions, le groupe de travail s'est orienté sur l'idée de forfaitiser les dépenses réalisées par l'entreprise et propose de retenir dans l'assiette du crédit d'impôt un pourcentage donné de la masse salariale bénéficiant de mesures d'individualisation des horaires de travail.

2. Aider les parents à gérer les imprévus familiaux ou professionnels (horaires atypiques, maladie des enfants ou de la garde...).

La gestion des imprévus peut s'avérer très déstabilisante pour les parents dans leur vie de tous les jours. Ces imprévus peuvent revêtir différentes formes : ce sont aussi bien des réunions et déplacements professionnels s'imposant à l'improviste, que l'arrêt-maladie soudain de la garde d'enfants ou la maladie des enfants eux-mêmes. Des mesures pourraient être prises par les entreprises qui le souhaitent, pour permettre à leurs salariés de faire face à ce genre de situations d'urgence. On peut citer le coût de l'indemnisation éventuelle par l'entreprise des jours de congés pour enfants malades (l'indemnisation n'est pas un droit pour le salarié), ou encore le coût d'une assurance pour maladie de l'enfant ou de la garde d'enfant. De même des participations financières ponctuelles liées à un imprévu professionnel pourraient être versées aux parents (sous forme de « chèques-familles » par exemple). Ces différentes dépenses pourraient relever du « crédit d'impôt familles ».

3. Favoriser le maintien de l'employabilité du parent pendant la durée du congé parental

La prise des congés parentaux, si elle est un acquis important, peut conduire à certains effets négatifs pour les salariés eux-mêmes : réticence des entreprises à embaucher de jeunes femmes susceptibles d'avoir des enfants à brève échéance, difficulté à se réinsérer correctement sur le marché du travail à l'issue du congé parental. Il apparaît donc nécessaire de corriger ces effets. Plusieurs mesures sont proposées par le groupe de travail :

- **Rendre possible une formation.** Le groupe propose de permettre au parent de recevoir une formation pendant la durée du congé parental, et notamment durant la

dernière année de ce congé parental, ce qui est aujourd'hui impossible dans le code du travail, car le contrat de travail est considéré comme suspendu dans ses effets juridiques. Ces actions de formation pourraient être financées par les entreprises qui le souhaitent et relever dans ce cas du crédit d'impôt.

- **Mettre en place au sein des entreprises un référent** pour suivre les parents en congé parental. Ainsi des liens minimaux en terme de convivialité et d'information sur la vie de l'entreprise, pourraient être maintenus entre l'entreprise et le salarié.
- **Revenir progressivement dans l'entreprise avant la fin du congé parental.** Il s'agit de favoriser le retour à l'activité des femmes avant la fin du congé parental. Une reprise d'activité à temps partiel pourrait ainsi être envisagée dans la dernière année du congé parental.

4. Favoriser les projets de crèches « interentreprises » à proximité du lieu de travail

Le groupe de travail a constaté le très faible développement des crèches d'entreprise liée à l'existence de multiples contraintes. Des crèches « interentreprises » permettraient de mutualiser le coût et les difficultés de gestion d'une crèche. De tels projets pourraient être développés sur certains sites particuliers telles que les zones commerciales et industrielles situées en particulier près des villes de moyenne importance. Les financements réalisés pourraient relever de plein droit du crédit d'impôt. Cela étant le principe d'avoir une crèche située près du lieu de travail n'est pas adapté à tous les cas. Autant il apparaît intéressant en milieu rural ou dans les agglomérations de taille intermédiaire, où les délais de transport entre le domicile et l'entreprise restent acceptables, autant il est peu être contre-productif en région parisienne par exemple.

5. Permettre aux entreprises de réserver des places en crèche par l'intermédiaire de financements croisés public/privé

Cette mesure a été considérée par le groupe de travail comme un axe de développement tout à fait essentiel. Elle présente l'avantage d'être souple et pragmatique pour les entreprises, en ne les engageant pas dans une gestion directe, qui serait lourde et incertaine, de structures d'accueil de jeunes enfants.

Les entreprises pourraient ainsi intervenir dans le financement des crèches en s'associant aux acteurs publics existants que sont les communes et les caisses d'allocations familiales. Elles pourraient intervenir, en complément, notamment dans le cadre des « contrats enfance » signés aujourd'hui exclusivement entre les CAF et les communes. Les sommes versées par les entreprises relèveraient de plein droit du « crédit d'impôt familles ».

PREMIERE PARTIE :
les actions menées actuellement par les
entreprises en faveur des familles restent
globalement disparates

Le groupe de travail a naturellement commencé ses travaux par un examen des différentes actions réalisées aujourd'hui par les entreprises en direction des familles. Plusieurs auditions ont ainsi été réalisées. Il ressort globalement que les entreprises s'investissent directement globalement encore assez peu dans des actions de politique familiale :

I. Des efforts croissants sur l'aménagement des temps de travail

A. L'aménagement des temps de travail en entreprise est une préoccupation grandissante

La question de l'adéquation des horaires de travail avec les rythmes scolaires et les contraintes familiales est essentielle. C'est d'autant plus vrai avec le développement des horaires atypiques et individualisés mis en place par les entreprises pour répondre le mieux possible aux attentes de leurs clients.

Les horaires de certaines réunions par exemple ne tiennent pas toujours compte des contraintes familiales. De même les horaires habituels d'ouverture des crèches (souvent entre 8 heures du matin et 18h00) ne sont pas bien adaptés aux contraintes horaires de la vie en entreprise. C'est vrai aussi pour ce qui concerne les modalités d'ouverture des crèches les jours fériés et pendant les vacances. De tels horaires décalés peuvent entraîner également des besoins spécifiques en matière de transport public par exemple.

De son côté la mise en place des 35 heures a eu des effets variés. Selon certaines études, les cadres expriment davantage de satisfaction que les non-cadres. Elle aurait été plutôt un facteur de bien-être chez les femmes cadres comme en témoigne leur satisfaction globale révélée par différentes enquêtes.

Par contre les 35 heures auraient dans certains cas renforcé la division traditionnelle des rôles entre hommes et femmes. Les femmes, notamment les moins qualifiées, auraient ainsi souvent été incitées à prendre leur mercredi. Mais, en contrepartie, ces salariées les moins qualifiées ont pu souffrir d'une dégradation de leurs conditions de travail due à l'intensification des rythmes de travail ainsi que d'une modification de leurs responsabilités.

B. Des expériences variées d'aménagement du temps de travail sont menées par certaines entreprises

L'aménagement du temps de travail reste de loin la pratique la plus répandue en matière de conciliation entre vie familiale et vie professionnelle. Plusieurs expériences ont été présentées dans le cadre des travaux du groupe de travail, elles ne sont évidemment pas exhaustives :

1. Le temps partiel « choisi »

Il s'agit d'autoriser un choix délibéré du salarié en fonction de différentes formules proposées par l'entreprise allant de 80 % à 50 % du temps de travail. Des expériences ont été menées dans ce sens aux AGF par exemple. Les LABORATOIRES BOIRON dont 80 % des 2000 salariés sont féminins ont mis en place de telles formules en 1999. Aujourd'hui 30 % du personnel concerné a recours au temps partiel choisi.

2. Les horaires « en îlot »

Pour répondre aux contraintes horaires, sont pratiquées des expériences de regroupement en équipes au sein desquelles les horaires de travail sont aménagés librement. De telles expériences sont menées chez CARREFOUR par exemple au niveau des caisses, mais aussi chez CASINO ou AUCHAN. La direction n'impose pas arbitrairement aux agents de caisse leurs horaires. Elle indique simplement par période de trois semaines pour chaque équipe constituée en « îlot » le nombre de salariés dont elle a besoin selon les plages horaires, à charge pour l'équipe de s'organiser. Le système fonctionne avec des équipes constituées de façon hétérogène en terme d'âges et de situations de famille, afin que chacun puisse concilier ses plages horaires de travail avec ses besoins et ses contraintes personnelles. Selon des enquêtes internes au groupe CARREFOUR, 91 % des salariés qui bénéficient d'horaires en « îlot » sont globalement satisfaits de cette organisation des horaires.

3. La semaine de quatre jours

C'est le principe d'un jour libre, comme le Lundi, le Mercredi ou le Vendredi. Le groupe PEUGEOT SA aurait ainsi proposé à son personnel féminin le mercredi comme jour de congé. Mais la semaine de quatre jours peut aussi avoir ses limites, s'il s'agit de tout faire en quatre jours au lieu de cinq.

4. Le travail à domicile

Ce mode de travail peut apporter une réelle souplesse dans l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale. Mais il est important que la notion de communauté de travail puisse être maintenue. Le risque de marginalisation professionnelle reste sinon un vrai handicap.

A EDF-GDF, tous les métiers de services peuvent être exercés dans ce cadre. Une ligne téléphonique professionnelle est posée au domicile du salarié.

D'autres entreprises comme ACCENTURE permettent à leurs salariés d'opter deux jours par semaine, pour une formule de télétravail, et fournissent le matériel et la connexion internet afin de travailler chez soi, mais il est vrai qu'une activité d'audit et de conseil permet assez bien de se prêter à ce genre de mode de travail, ce qui n'est pas le cas des activités industrielles.

C. Mais les freins au développement de l'aménagement des temps de travail restent nombreux

Les membres du groupe de travail ont pointé du doigt de façon unanime les limites actuelles du développement de certains aménagements du temps de travail :

1. Une exigence d'aménagement des temps de travail perçue comme un manque de motivation au travail

La demande d'un aménagement de son temps de travail est encore trop souvent perçue par l'entreprise comme un signe de manque de motivation et d'ambition professionnelle. On touche là à un vrai problème de culture d'entreprise. De même le temps partiel ou le télétravail restent souvent perçus négativement, que ce soit par les entreprises ou par les salariés eux-mêmes.

2. L'articulation des temps est un thème méconnu dans les négociations collectives

Le groupe de travail a constaté combien l'articulation des temps restait un thème peu évoqué dans les accords de branche (si on excepte quelques déclarations de principe). D'ailleurs concrètement il y a eu relativement peu de négociations dans le cadre des discussions sur la RTT.

3. Il manque des indicateurs permettant d'apprécier la gestion des temps de travail en entreprise

Il y a en fait un vrai problème d'identification des moyens permettant d'améliorer l'articulation des temps. Les instruments d'analyse manquent pour en faire un élément du dialogue social. Les PME en particulier sont particulièrement démunies et auraient besoin de conseils leur permettant d'assurer une meilleure gestion prévisionnelle de leurs horaires de travail.

II. La gestion de la période des congés parentaux mérite d'être améliorée

A. Un acquis important pour les familles

98 % des parents qui prennent des congés parentaux pour élever leurs enfants sont des femmes. Il existe aujourd'hui différents types de congés permettant aux salariés d'exercer leur rôle de parent.

Le code du travail prévoit dans son livre premier relatif aux « conventions relatives au travail », huit dispositifs différents de congés parentaux au titre de la protection de la maternité et de l'éducation des enfants, présentés dans le tableau ci-dessous, ainsi qu'un dispositif d'autorisation exceptionnelle d'absence à l'occasion de certains événements familiaux qui relève du livre II « la réglementation du travail ». Les dispositions législatives applicables en matière de congés parentaux sont les suivantes :

	Article de loi (code du travail)	Dispositions	Durée
Congé de paternité	L.122-25-4	A prendre au cours des quatre mois suivant la naissance (Suspension du contrat de travail)	Onze jours consécutifs porté à dix huit jours en cas de naissances multiples
Congé de maternité	L. 122-26	A prendre entre six semaines avant la naissance et dix semaines après. (Suspension du contrat de travail)	16 semaines (six avant l'accouchement, dix après) porté à 34 ou 36 en cas de naissances multiples porté à 26 si la mère a déjà deux enfants porté 22 semaines au maximum en cas d'état pathologique (plus deux semaines avant l'accouchement, plus quatre semaines après)
Congé d'adoption	L. 122-26	Le congé commence au plus tôt sept jours avant l'arrivée de l'enfant. (Suspension du contrat de travail)	10 semaines plus onze jours Porté à 18 semaines s'il y a déjà deux enfants au foyer
Congé pour son enfant	L.122-28	Droit à résiliation du contrat de travail par le salarié à exercer à l'issue du congé de maternité ou deux mois après la naissance ou l'adoption	Droit à être réembauché dans l'année suivant la rupture du contrat
Congé parental d'éducation	L.122-28-1	La possibilité est ouverte au père et à la mère, s'il a une ancienneté minimale d'une année à la naissance de l'enfant - de suspendre son contrat de travail - ou bien de réduire la durée de son travail d'au moins un cinquième Pour une période initiale d'un an au plus prolongeable deux fois	Commence à l'expiration du congé de maternité (ou selon les dispositions d'une convention ou d'un accord collectif) et se termine au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant A l'issue du congé parental d'éducation le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente
Congé pour enfant malade	L. 122-28-8	Droit à congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident d'un enfant de moins de seize ans	
Congé de présence parentale	L.122-28-9	En cas de maladie, d'un accident ou d'un handicap graves d'un enfant et nécessitant la présence d'une personne à ses côtés le salarié a droit soit de	3 jours par au maximum porté à 5 jours si l'enfant a moins d'un an ou s'il y a au moins trois enfants de moins de seize ans au foyer

		travailler à temps partiel soit à bénéficier d'un congé de présence parentale entraînant la suspension du contrat de travail	
Congé pour déplacement hors métropole en vue de l'adoption d'un enfant	L.122-28-10	Tout salarié titulaire de l'agrément ad hoc prévu au code la famille et de l'aide sociale a le droit de bénéficier d'un congé non rémunéré pour se rendre à l'étranger ou dans une collectivité territoriale hors métropole en vue de l'adoption d'un enfant	Durée initiale de 4 mois au plus, renouvelable deux fois dans la limite maximale totale de 12 mois
Congés pour les événements familiaux	L. 226-1	Autorisation exceptionnelle d'absence. Ces jours d'absence n'entraînent pas de réduction de la rémunération.	- 4 jours pour le mariage d'un salarié - 3 jours pour chaque naissance dans son foyer (se cumule avec le congé paternité) - 2 jours pour le décès d'un conjoint ou d'un enfant - 1 jour pour le mariage d'un enfant - 1 jour pour le décès de la mère ou du père

De l'ensemble de ces dispositifs, le groupe de travail considère qu'il y a lieu de porter particulièrement l'attention sur le congé de paternité, le congé parental d'éducation, le congé pour enfant malade. Les améliorations à apporter à ces différents types de congés seront abordées au fil des mesures qui sont présentées dans le rapport.

B. Des imperfections évidentes au détriment des parents et des difficultés de gestion pour les entreprises

Les congés parentaux actuels peuvent poser certains problèmes de gestion selon le groupe de travail, que ce soit du point de vue du salarié ou de l'entreprise :

1. Des difficultés de gestion particulièrement fortes pour les PME

Les PME notamment ont de grosses difficultés à faire face à ces absences. Les grandes entreprises sont davantage capables de lisser ce type d'absences.

2. Le maintien de l'employabilité des salariés pendant le congé parental n'est pas garanti

Le maintien des compétences des salariés n'est pas bien assuré. Il n'existe en effet pas de mesures efficaces assurant le maintien des compétences des salariés durant leur congé.

3. Les conditions de retour à l'emploi ne sont pas toujours optimales

C'est la question du droit à la reprise d'activité : la nature du poste occupé avant et après le congé parental n'est pas forcément la même, la salariée rencontre souvent des difficultés à retrouver un poste identique à celui qu'elle avait avant la période du congé parental.

C. Des actions assez dispersées de la part des entreprises

1. Des actions permettant de minimiser l'impact négatif de la coupure avec l'entreprise

Certaines entreprises mettent en place des mesures d'accompagnement en terme d'information et de suivi pour les femmes, que ce soit avant, pendant et après la période du congé parental. Le groupe ACCENTURE par exemple a mis en place un dispositif spécifique en prévoyant de désigner un responsable référent au sein de sa Direction des Ressources Humaines, pendant toute la durée du congé maternité, ce qui permet d'assurer un contact avec l'entreprise, ou encore en mettant en place systématiquement un entretien au moment du retour ouvrant la possibilité de choisir un temps partiel et de revenir dans l'entreprise à son rythme.

2. Des actions facilitant le retour à l'emploi

Le groupe FLEURY MICHON propose, au cas par cas, des reprises d'activité graduelles avec du temps partiel pour ses salariées absentes depuis une longue période.

3. Des actions favorisant la prise du congé parental

Quelques entreprises cherchent à favoriser la prise de congés parentaux pour les mères de famille en situation monoparentale. FLEURY MICHON finance depuis 1994 avec son Comité d'Entreprise ce type de congé à partir du premier enfant et permet des prolongations de durée importantes à partir du 2^e ou 3^e enfant.

D. Les exemples étrangers peuvent inspirer quelques pistes de réflexions

La France mène une politique active en faveur des familles depuis de nombreuses années, ce qui explique pour une part probablement non négligeable qu'elle parvienne à conjuguer un taux d'activité féminin élevé avec un taux de fécondité parmi les plus élevés d'Europe. La France n'a donc pas à rougir de la comparaison avec ce que font ses voisins européens.

Cela n'empêche pas cependant de voir ce qui se fait ailleurs et d'y trouver des idées d'actions nouvelles. Plusieurs pays proches ont ainsi mené récemment des actions permettant d'améliorer la gestion des congés parentaux. Ainsi en Allemagne depuis Janvier 2000, il est possible de recourir à du temps partiel à deux reprises. De même aux Pays-Bas, depuis Février 2000, il est possible de réduire temporairement son temps de travail. La Grande-Bretagne prévoit de son côté des horaires flexibles.

Deux expériences étrangères intéressantes sont présentées de façon plus détaillée en annexe : l'exemple britannique (annexe n° 4) et l'exemple suédois avec l'annexe n° 5.

III. Un début de développement de structures prestataires de services à caractère familial

A. Les portails de services se développent au sein des grandes entreprises

Certaines entreprises développent des formules de ce type qui consistent par exemple à charger une ou plusieurs personnes au sein de l'entreprise de s'occuper de tout ce qui peut faciliter la vie des salariés : il s'agit souvent de tâches de repassages par exemple.

Dans la plupart des cas les entreprises passent par des structures associatives qui exercent ce type d'activités, voire par des entreprises prestataires de services. L'OREAL a ainsi lancé en 1995 des services de proximité en partenariat avec une entreprise d'insertion chargée de mettre en place des prestations de lavage de voitures.

Cela peut aussi passer par la mise en place d'un site internet spécifique offrant une large palette de services de proximité (courses, coiffeur, pressing...) avec des prestataires de services identifiés. De tels portails peuvent être conçus par des sociétés spécialisées qui adaptent les services offerts aux besoins réels des salariés de chaque entreprise. Plusieurs entreprises recourent déjà à ce type de prestations : SAP, ACCENTURE, UNILEVER ou encore IBM.

Il peut aussi s'agir de services d'information mis en place par l'entreprise, permettant aux salariés de connaître l'offre de services de gardes d'enfants dans la région et les disponibilités en cas d'urgences. Des entreprises comme FRANCE TELECOM et LA POSTE font appel à des réseaux d'assistantes maternelles par l'intermédiaire d'une association et les proposent à leurs salariés, facilitant ainsi les démarches entre les parents et les assistantes maternelles.

B. Des actions ponctuelles sont menées comme le dépannage en cas de maladie de la garde d'enfants ou des enfants eux-mêmes

Quelques entreprises (EDF, PRICEWATERHOUSE) contractent une assurance pour leurs salariés qui garantit en cas de maladie de la garde d'enfants ou des enfants eux-mêmes, une solution de remplacement. Le groupe DANONE a ainsi lancé une expérience dans les années 90 qui touche un millier de salariés, en contractant un abonnement auprès d'une société d'assistance, chargée de trouver une solution de dépannage en cas de maladie de la garde d'enfants ou directement d'un enfant d'un de ses salariés. Cela coûte à DANONE environ 40 euros par an et par personne.

D'autres entreprises accordent des jours d'absences pour enfant malade : c'est le cas d'EDF ou de SANOFI SYNTHELABO.

C. Quelques rares cas de participation au financement des frais de garde

Certaines entreprises font le choix de participer directement au financement d'une partie des frais de garde de leurs salariés. Cette participation varie le plus souvent en fonction des revenus du salarié. Ainsi au CIC ou à la RATP cette aide varie entre 4 et 10 euros par jour.

IV. De faibles réalisations en matière de crèches d'entreprises

L'aide à la garde d'enfants est restée jusqu'à présent un aspect relativement peu pris en compte par les entreprises.

A. Le faible développement des crèches d'entreprises

Il n'y a en France que **224 crèches d'entreprises** qui n'accueillent pas plus de **15 000 enfants soit 7 % des enfants accueillis en crèche**. A noter qu'il s'agit quasi-exclusivement de crèches d'hôpitaux, d'entreprises publiques ou d'entreprises anciennement publiques.

Quelques exemples de crèches ont été évoqués lors des travaux du groupe de travail :

- Journal LIBERATION : c'est la crèche « les petits du canard », constituée sous forme d'association, qui accueille 30 enfants entre 9 heures et 21 heures. Elle a bénéficié de subventions importantes de la CAF et de la Ville de Paris au moment de sa création (coût 250 000 euros). Le journal finance 6 % des 450 000 euros de budget annuel. Le reste est financé par la CAF et la Mairie (25 % chacun) et par les parents.
- CREDIT LYONNAIS : c'est la crèche Feydeau mise en place en 1948 avec 70 places qui est probablement la plus ancienne crèche d'entreprise de France. Les horaires sont assez stricts (8h15-17h15). Cette crèche est gérée par le Comité d'Entreprise, mais financée essentiellement par l'entreprise. Il y a un fort projet pédagogique.
- HÔPITAL PAUL BROUSSE à Villejuif : cette crèche a été créée en 1947 avec 130 places. Elle ouvre de 6h30 à 21h00. Elle est entièrement financée par l'Hôpital. La contribution des parents est limitée.

A côté des crèches d'entreprise, il existe aussi des haltes-garderies, formule plus souple et moins coûteuse pour l'entreprise. Le groupe CASINO par exemple a créé de telles haltes-garderies dans certains centres commerciaux. De son côté le groupe MALAKOFF a renoncé à son projet de crèche d'entreprise pour mettre en place un projet de point d'accueil pour les enfants en congés scolaires. C'est une garderie de 25 enfants installée dans une salle de réunion de l'entreprise qui fonctionne de 8h30 à 17h45.

B. Le bilan coût/avantage des crèches d'entreprises ne permet pas d'envisager un développement massif rapide

1. Les avantages des crèches d'entreprises

Les avantages des crèches d'entreprises sont importants :

- Proximité
- Possibilité d'horaires élargis adaptés à ceux de l'entreprise
- Facteur d'attractivité pour les entreprises
- Des salariés moins soucieux sont plus disponibles, moins absents et finalement plus performants

2. Les raisons du faible développement des crèches d'entreprise sont nombreuses

Les raisons de ce faible développement sont multiples :

- **Problème de place et de coût.** Il y a souvent une vraie difficulté à trouver de la place au sein de l'entreprise, et l'acquisition ou la location de locaux hors de l'entreprise peut s'avérer coûteuse.
- **Certaines règles sont très exigeantes.** Elles peuvent apparaître excessives avec des procédures parfois longues et fastidieuses : qu'il s'agisse des règles de sécurité et d'encadrement proprement dite, ou bien de l'obligation faite par les CAF pour pouvoir bénéficier de ses aides, d'ouvrir la crèche à au moins 30 % à l'extérieur peut constituer un handicap. De même la gestion de la crèche doit être confiée à une association loi de 1901 pour bénéficier de subventions de la CAF et non à une entreprise créée à cette occasion.
- **La gestion d'une crèche est une activité évidemment éloignée de l'activité de base des entreprises.** Or la conception, puis plus encore la gestion d'une crèche, exige du professionnalisme. Il n'existe pas de « cahier des charges » permettant de guider les entreprises. Les entreprises craignent donc, et ce n'est pas infondé, que la gestion d'une crèche n'engendre des difficultés et des complications.
- **Le besoin de crèches dépend de la pyramide des âges de l'entreprise,** et les besoins peuvent évoluer dans la durée en fonction du vieillissement des salariés. Or il y a un seuil critique en deçà duquel une crèche ne peut fonctionner. Plusieurs crèches d'entreprises ont ainsi fermé leurs portes les dernières années.
- **Les entreprises peuvent craindre une confusion entre vie personnelle et vie professionnelle.** Elle peut être cependant écartée à partir du moment où il y a une césure claire qui est effectuée (impossibilité par exemple pour les parents d'aller voir leurs enfants dans la journée).

Le groupe de travail considère que les crèches d'entreprises ne sont pas non plus toujours la panacée. En effet si la crèche d'entreprise présente des avantages pour les salariés, dans certains cas elle peut ne pas être souhaitable quand cela se traduit par des trajets trop longs pour les enfants par rapport au lieu du domicile.

Il est par conséquent favorable à un développement raisonné des crèches d'entreprises, c'est-à-dire **que les entreprises qui souhaitent développer de telles crèches puissent désormais le faire**, en y étant notamment incitées sur le plan fiscal. Mais l'essentiel des efforts semble devoir être porté sur les projets de crèches inter-entreprises et à financements croisés privé/public.

V. Un intérêt pour les crèches inter-entreprises et les financements croisés avec les communes à confirmer

A. La multiplication des projets de crèches inter-entreprises

Les crèches inter-entreprises présentent des avantages évidents par rapport aux crèches entreprises, parmi lesquels :

- Moindre dépendance de l'évolution démographique propre à une seule entreprise
- Gestion « mutualisée » des risques et des contraintes
- Possibilité d'ouvrir plus facilement l'accès aux petites et moyennes entreprises

La clé du succès réside dans l'existence d'une vraie volonté politique de la collectivité locale de rattachement à faire quelque chose et à se poser en garant de la pérennité de tels projets.

1. Des expériences isolées originales

La crèche du parc d'activité de Gémenos est probablement un des premiers exemples concrets de crèche interentreprises. Après avoir mis 5 années pour être lancée, elle est opérationnelle depuis 1999. Les entreprises ont financé la construction de la crèche et le fonctionnement courant est assuré par la CAF, la commune et les parents. La crèche donne toute satisfaction et accueille 40 enfants.

Il existe quelques projets en cours d'élaboration comme sur le site de la technopole de Rennes Atalante ou de la ZAC d'Athélia à la Ciotat (projet comprenant un restaurant d'entreprise, un hôtel-restaurant et une crèche).

Mais jusqu'à présent ces différentes initiatives sont restées isolées.

2. Une coordination de certaines initiatives avec la Fédération du Commerce et de la Distribution (FCD)

Une convention-cadre pour le développement de l'accueil collectif de la petite enfance dans les zones d'activité a été signée le 14 Février 2002 entre l'Etat, la Fédération des Entreprises du Commerce et de la Distribution (FCD) et l'Association nationale de Développement des Emplois de Service (ADES). Elle prévoit la mise en place expérimentale de structures d'accueil pour les enfants sur le lieu de travail des parents, en particulier dans les zones d'activité commerciale et dans les centres commerciaux.

Quatre sites d'expérimentation ont été déterminés. Les CAF sont évidemment mobilisées :

- A Pau : le projet de Lescar Soleil

Il s'agit d'une zone d'activité avec de grands distributeurs comme CARREFOUR et CASINO et de nombreuses sociétés (Norauto, Decathlon, Castorama) et commerçants (300 magasins). Une association destinée à porter le projet de création de crèche a été mise en place. Le projet avance de façon satisfaisante. Le projet devrait s'intégrer dans le cadre du contrat-enfance signé entre la CAF et la commune de Lescar.

- A Angers : le projet Espace Anjou

Il y a un centre commercial important avec un CASINO. Le projet est un peu moins avancé qu'à Pau.

- A Saint-Herblain : la ZAC Atlantis

Les plans d'aménagement sont prêts, mais le montage financier reste à boucler.

- A la Défense

Le projet avance, mais la mobilisation est hétérogène. Plusieurs grandes entreprises ont été approchées : Schlumberger, Usinor, EDF, TotalFinaElf, la Société Générale. Il existerait apparemment des projets de crèches d'entreprises autonomes du côté de Bouygues et Arthur Andersen.

B. La réservation par les entreprises de places en crèches

On a vu que la création en tant que telle de crèches d'entreprises restait rare. Mais un nombre croissant d'entreprises réservent des places de crèche grâce à des conventions passées avec les communes.

L'entreprise signe alors une convention avec la commune afin de réserver des places de crèches à des tarifs préférentiels. Ces conventions sont financées par l'entreprise. Le CREDIT LYONNAIS a ainsi signé des conventions avec les communes de Levallois, Argenteuil et Montreuil. De même Airbus Industrie à Blagnac réserve une dizaine de places en crèche.

Cet axe a semblé particulièrement intéressant aux membres du groupe de travail en raison de son côté très souple et pratique.

VI. Un Titre Emploi Service (TES) peu utilisé jusqu'à présent

A. Un mécanisme apparemment attractif et qui a connu pourtant un faible succès

1. Un mécanisme théoriquement avantageux, aussi bien pour l'entreprise que pour le salarié

Le Titre Emploi Service (TES) a été créé en 1996. Il permet de payer les services réalisés à domicile par un prestataire agréé. Son objectif est de favoriser le développement des services de proximité au domicile des salariés.

C'est un mécanisme géré par les Comités d'Entreprises. Les titres sont attribués par les Comités d'Entreprise ou directement par les administrations. Les sociétés émettrices sont les mêmes que celles qui émettent le Titre Restaurant. ACCOR et SODEXHO ont une faible part de marché. La société « chèque déjeuner » détient 70 % avec la marque « chèque domicile ». Les titres sont d'une valeur de 12 euros environ.

La contribution de l'employeur est exonérée des cotisations sociales à hauteur de 1 850 euros environ (12 000 FF au 1.1.01). De son côté, le salarié bénéficiaire du TES peut profiter de la réduction d'impôt au titre des emplois familiaux, mais cela ne touche pas par conséquent les faibles revenus exonérés d'impôt sur le Revenu.

Les prestations pouvant être payées avec des TES sont nombreuses : ménages, préparation des repas, assistance aux personnes âgées, garde d'enfant, soutien scolaire, les petits travaux de jardinage....

France TELECOM par exemple participe au financement de chaque TES acheté sur la base du quotient familial et a mis à la disposition de ses salariés un numéro vert leur permettant d'être en relation avec une association locale prestataire de services.

2. Un développement confidentiel

En 2001, les TES représentaient à peine **11 Millions d'euros** pour moins d'un million de titres émis. En pratique les principaux postes sont les ménages et le jardinage. **Le TES sert très peu au financement des gardes d'enfants.**

B. Les TES souffrent de certaines contraintes et n'ont pas été correctement valorisés

- L'image du TES est **confuse et peu valorisée** aujourd'hui. Le TES est très peu connu. Il concerne des prestations très hétérogène, et n'est pas assez ciblé. Les **CE se sont relativement peu mobilisés jusqu'à présent.**
- La prestation doit être réalisée exclusivement au domicile du salarié, ce **qui limite les possibilités de recours.** De même le passage obligatoire par un prestataire agréé (dont l'identification est par ailleurs malaisée) limite les possibilités. Le salarié ne peut employer directement une garde d'enfant ou une assistante maternelle.
- Le TES se heurte aussi à des **obstacles juridiques et déontologiques.** En effet la loi oblige les CE à transmettre à l'employeur l'identité des bénéficiaires avec les

montants versés. Mais l'accord expresse des bénéficiaires quant à la transmission de cette information est nécessaire, ce qui n'est pas toujours aisé à obtenir. Et en tout état de cause les CE eux-mêmes sont très réticents à communiquer ce genre d'informations.

DEUXIEME PARTIE :
bien orienté, le développement par les
entreprises de mesures de politique familiale
présente de nombreux avantages

Le constat établi dans la première partie du rapport a montré que même si le champ possible des interventions des entreprises en direction des familles était potentiellement très large, les actions réalisées concrètement restaient en fait assez limitées.

I. L'objectif est de s'inscrire dans une stratégie gagnante aussi bien pour les entreprises que pour les familles et la bonne marche de l'économie

A. Les familles ont tout à gagner d'une intervention directe des entreprises

Il ne s'agit pas de créer des contraintes et des dépenses supplémentaires pour les entreprises, mais de permettre aux entreprises qui le souhaitent de participer directement à des actions de politique familiale. Les actions des entreprises sont envisagées en **complément aux financements de la branche famille et des collectivités publiques**. Il ne s'agit pas de remplacer ce qui existe déjà: les entreprises ne sont pas appelées à se substituer aux acteurs publics.

Le principe d'intervention qui doit guider les entreprises est de favoriser une **meilleure conciliation entre vie familiale et vie professionnelle**. Cette politique doit permettre aux salariés ayant des charges de familles d'avoir une vie familiale la plus harmonieuse possible tout en poursuivant une carrière professionnelle homogène sans préjudice causé par leurs obligations d'ordre familial.

B. L'intérêt pour la bonne marche de l'économie est manifeste

Tous ces éléments seraient sur le long terme des **facteurs forts de soutien à la natalité**, alors que de nombreuses études convergentes montrent que les familles hésitent à faire un enfant de plus pour raisons économiques et d'incompatibilité avec l'exercice d'une activité professionnelle.

L'intervention des entreprises serait aussi un **gage de dynamisme accru de l'économie** : en finançant des actions en faveur des familles, les entreprises mettraient toutes les chances de leurs côtés pour avoir des salariés épanouis et moins stressés dans leur travail, ce qui signifie davantage d'efficacité et de productivité au travail.

C. Les entreprises pourront faire de leur politique en faveur des familles un élément d'attractivité important

Ces actions s'inscriraient dans une véritable **politique de « compétitivité » et « d'attractivité » que les entreprises doivent de plus en plus mener vis-à-vis de leurs salariés**. Déjà certains secteurs d'activité connaissent une pénurie de main d'œuvre qualifiée. Or ce phénomène ne va aller qu'en s'accroissant avec les perspectives de départs massifs à la retraite dans les dix années à venir. Les tensions sur le marché du travail vont commencer à se faire sentir sérieusement d'ici 3 ou 4 ans au plus tard. Il est temps pour les entreprises de pouvoir s'adapter à cette nouvelle donne.

Plutôt que de devoir accorder systématiquement des hausses de salaires (qui risquent selon certaines études récentes de dépasser en peu d'années 10 % compte tenue des tensions prévisibles sur le marché du travail), les entreprises pourront avoir tout intérêt à **proposer aux salariés toute une gamme d'avantages diversifiés, parmi lesquels les avantages « familiaux »** pourraient figurer en bonne place. Une bonne part des actions présentées dans le rapport s'intègrent par conséquent dans le **cadre d'une politique salariale modernisée de l'entreprise.**

II. Pour être pleinement efficaces, les actions développées par les entreprises devront éviter certains écueils

Le groupe de travail a souhaité inscrire ses réflexions avec le maximum de pragmatisme et de sens de l'équité :

- **Empêcher que des mesures discriminantes ne se retournent finalement contre les parents-salariés**
- **Eviter que ne soient créées de nouvelles inégalités entre salariés du fait de la mise en place d'instruments incitatifs trop spécifiques**
- **Eviter également tout « effet d'aubaine » injustifié**
- **Laisser autant que possible le libre-choix au parent-salarié** et ne pas concentrer tous les efforts sur le financement des structures
- **Tenir compte des spécificités propres aux PME** (en particulier de moins de 50 salariés) qui représentent 99 % des entreprises
- **Se garder de solutions systématiques** : garder ses enfants sur son lieu de travail n'est pas toujours la bonne solution (exemple des grandes villes et en particulier de la région parisienne)
- **Proposer des outils simples d'emploi**. En proposant des instruments d'incitation comme le « Crédit d'Impôt Familles » (CIF), il faut viser la simplicité pour faciliter l'accès aux entreprises et pour limiter et rendre aisé le contrôle par l'administration. Il faut donc éviter d'inclure dans l'assiette du CIF des dépenses pour lesquelles il serait difficile de distinguer ce qui relève des familles ou des célibataires.
- **Les actions envisagées ne doivent pas se faire au détriment du champ de compétence des comités d'entreprises**. C'est en particulier vrai à partir du moment où des actions en faveur des adolescents sont envisagées.

Pour favoriser le développement de nouvelles actions qui sont, on vient de le voir, à la fois porteuses pour les familles, la natalité, l'économie et les entreprises elles-mêmes, **les pouvoirs publics doivent enclencher la dynamique en proposant aux entreprises un cadre juridique et fiscal incitatif.**

TROISIEME PARTIE :
pour lancer le mouvement, l'Etat doit offrir
aux entreprises des instruments simples,
sûrs et incitatifs

Pour mettre en place les multiples actions à caractère familial qui sont présentées dans la quatrième et dernière partie du rapport, il faut au préalable offrir aux entreprises un cadre juridique et fiscal simple et attractif.

Quinze propositions ont été retenues par le groupe de travail.

Les propositions retenues par le groupe de travail s'inscrivent dans le cadre des engagements du Président de la République et de la lettre de mission donnée au groupe par Christian JACOB, Ministre délégué à la Famille. Elles peuvent être articulées autour des quatre axes majeurs suivants :

- I. Offrir un cadre juridique stable et adéquat aux entreprises
- II. Proposer un instrument d'incitation fiscale simple et lisible avec le « crédit d'impôt familles »
- III. Créer parallèlement un instrument de paiement des actions menées en faveur des familles : le « chèque familles »
- IV. Multiplier les prestataires de services à caractère familial en favorisant une ouverture aux entreprises

I. Offrir un cadre juridique stable et adéquat aux entreprises

A. Organiser un dialogue institutionnel sur les sujets familiaux dans les entreprises

Les actions en faveur des familles doivent être menées à l'initiative des entreprises dans le cadre de la politique qu'elles souhaitent mener en direction de leurs salariés au titre de leur politique salariale et sociale. Pour être efficaces, les actions menées en direction des familles gagneront à être négociées avec les partenaires sociaux. Un dialogue institutionnel riche entre l'entreprise et les syndicats est considéré par le groupe de travail comme un gage de réussite de la politique souhaitée et initiée par l'entreprise.

Proposition n° 1 : favoriser le principe d'une négociation collective sur la conciliation vie familiale/vie professionnelle

L'objectif est de favoriser la conclusion la plus large possible d'accords de branches annuels et/ou d'accords d'entreprises sur le thème de la conciliation vie familiale / vie professionnelle.

→ Faire de la « conciliation vie familiale/vie professionnelle » une thématique à part entière de la négociation collective

Le groupe de travail a considéré qu'il convenait de laisser aux entreprises l'initiative de ces accords et de leur niveau (branche ou entreprise), tout en inscrivant clairement l'articulation entre vie familiale et vie professionnelle parmi les grands thèmes possibles relevant de négociations collectives annuelles.

Proposition n° 2 : permettre aux entreprises d'avoir une stratégie de surveillance et d'évaluation avec la mise en place d'indicateurs de gestion des temps

→ Des indicateurs simples peuvent être mis en place :

Pour donner une consistance et un cadre de référence aux accords d'entreprise ou de branche, il a été jugé indispensable par le groupe de travail de pouvoir développer des outils de diagnostic simples et efficaces. Ces indicateurs pourront être aussi bien quantitatifs que qualitatifs. Des indicateurs chiffrés permettraient d'apprécier la marge de manœuvre du salarié en terme d'horaires et de gestion de son temps (choix des jours ARTT, délai de prévenance, importance des horaires atypiques, degré de réversibilité entre temps partiel et temps complet). Différents indicateurs de qualité complèteraient utilement le dispositif d'évaluation : amplitude horaire des réunions, temps de transport, nature du poste occupé avant et après le congé maternité ou le congé parental...

Pour les grandes entreprises qui le souhaitent, la dimension « conditions de vie des salariés et de leurs familles » pourrait être développée dans le bilan social. Cela étant plusieurs membres du groupe ont attiré l'attention sur le caractère peu opérationnel et suivi d'effets du bilan social, au moins dans sa configuration actuelle.

Pour les PME, la mise en place d'indicateurs variés apparaît peu réaliste, compte tenu des soucis de gestion courante auxquels elles sont confrontées et auxquels elles doivent naturellement donner la priorité. Néanmoins, un diagnostic pourrait être établi par des prestataires d'aide au conseil extérieurs.

→ S'appuyer sur les pratiques de rating social

Au même titre qu'existent depuis longtemps des agences de notation des entreprises appréciant leurs situations financières, certaines structures, aussi bien privées que publiques, interviennent pour « noter » la politique sociale et salariale menée par les entreprises vis-à-vis de leurs salariés. Les thématiques abordées recoupent pour une large part les préoccupations liées à la « conciliation vie familiale/vie professionnelle ».

Cette pratique de « rating social » est de plus en plus courante dans les pays anglo-saxons. Elle se développe également en France depuis peu. Le recours à ce type de structures de notations permettrait de professionnaliser l'expertise sur les sujets liés aux conditions de vie des familles en entreprise.

B. Permettre aux entreprises d'être des acteurs de la politique familiale

Les entreprises participent au financement de la politique familiale à travers les cotisations sociales versées à la branche famille (5,4 % appliqués sur la masse salariale, ce qui représente les 2/3 des financements de la branche famille), mais, on l'a vu, elles ne sont jusqu'à présent que rarement des acteurs directs de notre politique familiale.

Les membres du groupe de travail ont insisté sur la nécessité de « sécuriser » au préalable les conditions d'interventions futures des entreprises en direction des familles.

Proposition n° 3 : donner un cadre juridique d'intervention sécurisé aux entreprises

Les entreprises doivent pouvoir intervenir dans le domaine des actions en faveur des familles et de l'enfance en toute confiance. Se pose en effet la question de l'articulation des compétences entre les entreprises et les Comités d'Entreprises.

Il n'est évidemment pas question de remettre en cause de quelque manière que ce soit la légitimité et le champ d'intervention des Comités d'entreprises, mais seulement de permettre aux entreprises qui le souhaitent d'avoir une compétence sur les thématiques familiales.

→ Prévoir que les actions menées par les entreprises qui seraient éligibles au « crédit d'impôt familles » puisse relever de la compétence de l'employeur

C'est une condition sine qua non, soulignée par les différentes entreprises membres du groupe de travail, pour donner aux entreprises la possibilité de mener sans risque, au même titre que les Comités d'Entreprises, des actions de soutien aux familles et à l'enfance.

Une telle compétence des entreprises ne remettrait évidemment pas pour autant en cause la possibilité pour le Comité d'Entreprise de mener également des actions de son côté s'il le souhaite.

Proposition n° 4 : donner aux entreprises un interlocuteur public identifié et coordonner les efforts au plan local

→ Le rôle fondamental des communes comme initiateurs des projets

Les communes et plus récemment les structures intercommunales, jouent un rôle fondamental en matière d'accueil à la petite enfance, rôle qu'il n'est pas question de remettre en cause. Aujourd'hui les communes consacrent plus d'un milliard d'euros par an au financement des crèches sur le territoire. Elles sont évidemment l'échelon idéal de proximité avec les citoyens et un interlocuteur important pour les entreprises.

→ Les CAF comme interlocuteur de référence pour les entreprises

Un nombre significatif de membres du groupe de travail ont souligné le rôle-clé des caisses d'allocations familiales (au nombre de 123 sur le territoire) qui pourraient être un bon interlocuteur de référence pour les entreprises.

→ La nécessité de développer les efforts de coordination par une relance des commissions départementales d'accueil de la petite enfance

Pour l'information sur les possibilités de recours à des prestations à caractère familial et la coordination entre les besoins et l'offre de garde, le cadre communal peut s'avérer trop étroit, ne serait-ce que parce que les salariés ne vivent pas forcément dans la même commune que celle de leur lieu de travail.

Concernant les différents échelons géographiques, plusieurs structures de coordination possibles ont été étudiées par le groupe de travail. Parmi celles-ci, les « projets de pays et d'agglomérations » qui regroupent un certain nombre de communes autour d'objectifs communs et qui présentent l'intérêt d'associer les acteurs de la société

civile. Ces projets organisés autour de la notion de « pays » regroupent en moyenne 80 000 habitants. Il serait possible d'intégrer une dimension « enfance et adolescence » à ces projets. Cela étant, l'avenir de ces projets de pays est apparu incertain à certains membres du groupe de travail.

C'est pourquoi l'échelon départemental a été considéré comme intéressant pour développer des actions d'information et de coordination, même si les Conseils Généraux ne financent pas aujourd'hui directement des structures d'accueil de la petite enfance. Depuis le printemps 2002, ont été mises en place des commissions départementales d'accueil de la petite enfance réunissant les différents acteurs impliqués, dont le démarrage mériterait d'être soutenu.

De façon générale les membres du groupe de travail ont insisté sur la nécessité de respecter la diversité des situations et des besoins sur le territoire en refusant d'envisager d'imposer un échelon local plutôt qu'un autre.

→ L'intérêt de développer les « bureaux des temps »

Plusieurs membres du groupe de travail ont insisté sur l'intérêt des « bureaux des temps » et sur la nécessité de les soutenir et d'y intégrer les entreprises. Ces « bureaux des temps » pourraient être mis en place systématiquement au plan local. Ils pourraient jouer un rôle d'impulsion dans la coordination des temps. Les temps de l'école, des services publics, des équipements périscolaires, des transports doivent être en effet intégrés dans toute réflexion « familiale ».

Proposition n° 5 : associer les entreprises aux « contrats-enfance » signés par les CAF et les communes afin d'intégrer leurs préoccupations

Les actions des entreprises réalisées par le biais de financements croisés avec les CAF et les communes constituent l'un des axes de propositions importants du groupe de travail.

→ Faire des entreprises des partenaires à part entière des acteurs publics

Ces financements seraient grandement facilités s'ils pouvaient s'inscrire dans le cadre des « contrats-enfance » signés entre CAF et communes et qui ont fait leurs preuves. Un avenant à ces contrats pourrait être signé permettant aux entreprises qui le souhaitent d'être pleinement intégrées à l'économie du contrat.

→ Intégrer davantage les préoccupations et contraintes des entreprises lors de la création de crèches

Pourront ainsi être davantage prises en compte les contraintes propres aux entreprises et à leurs salariés, telle que l'existence fréquente d'horaires « atypiques ». Les membres du groupe de travail insistent sur ce point sur la nécessité de pouvoir réduire certaines rigidités dans les horaires d'ouverture des crèches.

II. Mettre en place un instrument fiscal incitatif avec le « Crédit d'impôt familles » annoncé par le Président de la République

Un crédit d'impôt est une créance fiscale qui peut être soit remboursée directement, soit imputée sur un autre impôt dû par le contribuable. Il existe aujourd'hui huit crédits d'impôts différents dont six concernent les entreprises. Le principal est de loin le Crédit d'Impôt Recherche (CIR) présenté dans l'annexe n° 3.

Comme l'y invitait la lettre de mission du Ministre délégué à la Famille, le groupe de travail s'est attaché en particulier à déterminer l'assiette des dépenses éligibles au crédit d'impôt en retenant une liste la plus détaillée possible des postes de dépenses envisageables.

Proposition n° 6 : le crédit d'impôt ne doit pas se limiter au financement des crèches

Le groupe de travail est très soucieux de ne pas limiter le bénéfice du crédit d'impôt aux modes d'accueil de la petite enfance et de pouvoir intégrer le plus largement possible certaines charges liées à la garde et à l'éducation des enfants au moment de l'adolescence. En tout état de cause, pour répondre à la diversité des actions possibles des entreprises en direction des familles, le crédit d'impôt ne saurait se limiter aux seuls financements de places en crèches.

Proposition n° 7 : déterminer une assiette la plus simple et lisible possible autour de quelques actions - clés

Le groupe de travail est très attaché à ce que le crédit d'impôt puisse présenter toutes les garanties de sécurité juridique pour les entreprises. Il doit donc être le plus simple et lisible possible. Pour cette raison, le groupe a souhaité distinguer deux catégories de dépenses :

- Des dépenses assez facilement mesurables et déterminables.
- D'autres dépenses qui nécessiteraient d'être forfaitisées.

A/ Les dépenses identifiables :

Un certain nombre d'actions ont semblé pouvoir relever assez naturellement du champ du crédit d'impôt. Trois catégories principales de mesures sont proposées par le groupe de travail (les numéros entre parenthèses renvoient aux différentes mesures présentées dans la quatrième et dernière partie du rapport).

→ Les actions de solvabilisation de l'offre :

Ce sont les financements possibles par les entreprises de structures offrant des prestations à caractère familial. Il s'agit en premier lieu des structures de garde de jeunes enfants : coût de création d'une crèche d'entreprise ou inter-entreprises (n° 12), financements mixtes réalisés par le biais de « contrats enfance » (n° 13). Une extension

au financement de structures pour les jeunes et adolescents par des contrats « temps libre » est souhaitée par le groupe de travail (n° 17).

→ Les actions de solvabilisation directe des familles

Seraient concernés les financements des entreprises accordés pour gérer des imprévus professionnels ou familiaux (n° 5), de même que les versements réalisés directement en faveur des familles leur permettant d'accéder financièrement à un mode de garde (n° 14). La matérialisation de ces versements à travers un outil de paiement du type « **chèque-famille** » pourrait constituer un fort facteur d'incitation pour les entreprises.

→ Les financements complémentaires accordés par l'entreprise au-delà de la législation actuelle du travail et des conventions collectives.

Il s'agirait d'actions comme le complément de financement accordé pour les cadres recourant à un congé de paternité (n° 11), ou l'indemnisation éventuelle par l'entreprise des jours de congés pour enfants malades (n° 5)...

Certains membres du groupe de travail ont attiré à juste titre l'attention sur la nécessité d'éviter que de telles mesures puissent désinciter les entreprises à pratiquer une négociation de branche.

B/ Les dépenses à forfaitiser :

D'autres dépenses risquent d'être difficiles à isoler et à contrôler facilement. Le groupe de travail propose par conséquent de les **forfaitiser** au sein du crédit d'impôt. Il est conscient qu'une telle forfaitisation n'est pas chose aisée. Le forfait retenu pourrait être fonction d'un pourcentage à déterminer de la masse salariale bénéficiant des mesures suivantes :

- Mesures prises par les entreprises **d'adaptation des horaires de travail aux contraintes familiales** (qui nécessitent du personnel spécifique et des logiciels adaptés) : temps partiel « choisi » (n° 1), mesures d'individualisation des horaires (n° 2), travail à domicile partiel (n° 4).
- **Prestations de services offertes aux familles** : portail de services offert aux familles avec en particulier une information sur l'offre de garde existante dans la région (n° 15), prestations directes en faveur des familles telles que des tâches ménagères effectuées dans l'entreprise (n° 16).

Proposition n° 8 : rendre le crédit d'impôt accessible aux PME

Plusieurs éléments spécifiques aux PME pourraient utilement entrer dans le champ du crédit d'impôt, au risque sinon d'écarter purement et simplement les petites entreprises du bénéfice du crédit d'impôt, et partant de là d'écarter les salariés de ces entreprises de mesures qui leur seraient favorables.

Deux axes principaux ont été retenus par le groupe de travail : **la prise en compte du coût du recours à une aide au conseil** (n° 3), et la mise en place d'une **aide permettant aux PME de mieux gérer les congés parentaux** pris par les salariés (n° 10).

Proposition n° 9 : mettre en place une charte « familles » au sein des entreprises en appui du crédit d'impôt

Les membres du groupe de travail ont souhaité pouvoir lier le bénéfice du crédit d'impôt à l'existence d'une **charte « familles » qui formaliserait de façon précise et argumentée les différentes actions envisagées par l'entreprise**. Cette charte pourrait au demeurant parfaitement **s'inscrire dans le cadre de la négociation collective** entre l'entreprise et les partenaires sociaux, que le groupe de travail appelle de ses vœux.

Certains membres du groupe de travail ont émis le souhait que le crédit d'impôt soit conditionné à la signature d'un accord collectif sur la thématique «conciliation vie familiale/vie professionnelle ». Cette proposition n'a pas été reprise car l'idée de conditionner de la sorte le bénéfice du crédit d'impôt irait à l'encontre des objectifs de libre-arbitre des entreprises, posés dans la lettre de mission du groupe de travail.

Proposition n° 10 : donner au crédit d'impôt un réel caractère incitatif

Avec le Crédit d'Impôt Recherche (CIR), c'est la progression de l'effort des entreprises d'une année sur l'autre qui est encouragée. Cette modalité a semblé peu opportune au groupe de travail. En effet les financements réalisés par les entreprises en direction des familles sont aujourd'hui assez limités à l'échelle du territoire.

→ Garantir la stabilité du crédit d'impôt sur la durée

Le groupe de travail a insisté notamment sur la nécessité de garantir la stabilité du crédit d'impôt pendant une durée suffisante (au moins 5 ans par exemple). Plusieurs membres du groupe de travail souhaitent que les entreprises puissent s'engager dans un cadre pluriannuel.

→ Un crédit d'impôt fondé sur le niveau annuel des dépenses réalisées

Comme on part d'efforts de financements assez bas voire inexistants, il est apparu approprié d'intégrer le niveau absolu des dépenses réalisées chaque année. C'est la seule manière de soutenir un effort durable de la part des entreprises. C'est d'autant plus justifié que l'on part de peu de choses.

→ Un taux qui doit être vraiment attractif

Le groupe de travail insiste par ailleurs à ce que **le taux retenu puisse être suffisamment attractif pour «amorcer la pompe»**. Un crédit d'impôt qui pourrait prendre en considération la moitié de l'effort financier réalisé par l'entreprise, apparaît souhaitable au groupe de travail. Avoir un taux suffisamment incitatif est en tout état de cause une condition sine qua non pour la réussite du crédit d'impôt, dispositif qui prendra certainement plusieurs années pour atteindre sa vitesse de croisière.

De même plusieurs membres du groupe de travail ont attiré l'attention sur la nécessité de ne pas prévoir un plafond de dépenses trop bas.

→ Un crédit d'impôt remboursable

Le crédit d'impôt familles devrait être imputable sur l'Impôt sur les Sociétés (IS) dû par l'entreprise et sur l'impôt dû au titre du Bénéfice Industriel et Commercial (BIC) ou du Bénéfice non Commercial (BNC). Au cas où l'entreprise serait déficitaire, le crédit d'impôt pourrait être remboursé à l'entreprise avec un délai rapide.

→ Des modalités de contrôle et de suivi simples et sûres pour les entreprises

Il conviendra de prévoir les circuits de transmission et les modalités de contrôle par l'administration fiscale qui serait destinataire des dossiers des entreprises demandant à bénéficier du crédit d'impôt. Plusieurs membres du groupe de travail ont proposé que soit prévue une prescription abrégée, l'année de la demande de bénéfice du crédit d'impôt. Les services fiscaux auraient 6 mois par exemple pour remettre en cause l'octroi du crédit d'impôt.

Un suivi annuel pourrait par ailleurs être prévu avec un mécanisme d'évaluation basé sur des indicateurs pertinents.

III. Proposer aux entreprises un instrument simple pour soutenir financièrement les parents : le « chèque famille »

Pour donner aux entreprises un cadre leur permettant de mener des actions en faveur de la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle, il est apparu nécessaire au groupe de travail **de mettre en place un outil simple à la disposition des parents**. Un « chèque-famille » pourrait constituer **un instrument moderne de paiement** en particulier des prestations de garde d'enfant. Il serait l'instrument permettant aux entreprises de procéder à un abondement facultatif avec une incitation fiscale à la clé. Le groupe de travail souhaite que puisse être mis en place un tel outil à la disposition des entreprises désireuses de mener des actions en faveur des familles en raison de sa simplicité, de sa lisibilité et de sa souplesse d'utilisation.

Plusieurs membres du groupe de travail ont insisté à ce qu'un tel outil, s'il était mis en place, puisse profiter à toutes les familles sans exclusive.

→ **Un chèque-famille orienté sur les actions de solvabilisation de la demande**

Il serait orienté en effet naturellement en direction des actions de solvabilisation directe du budget des parents à travers une participation financière aux frais de garde d'enfants dans une vraie logique de libre-choix pour les parents. Dans l'idéal, les membres du groupe de travail souhaiteraient qu'il puisse être étendu à des actions d'accompagnement scolaire (cours de soutien scolaire) et au financement d'actions en faveur des enfants et adolescents telles que les activités sportives, les vacances...

Deux propositions alternatives ont été envisagées par le groupe de travail, en fonction des orientations qui seront retenues par le groupe de travail sur la « Prestation d'accueil du jeune enfant » (PAJE), sachant qu'il n'appartient évidemment pas au groupe de travail « familles et entreprises » d'interférer sur les positions du groupe sur la PAJE :

Proposition n° 11 : permettre aux entreprises de venir en complément d'un éventuel chèque « mode de garde » de la PAJE

Si l'hypothèse d'un « complément mode de garde » de la PAJE offert sous forme de « chèque-famille » devait être retenue, sa logique pourrait convenir aux entreprises. Un tel chèque pourrait en effet être abondé par les entreprises en complément des financements publics. Ces chèques pourraient être demandés par les entreprises qui le désirent aux CAF. Ce serait a priori un moyen de financement simple et lisible pour tous. L'abondement financier réalisé par l'entreprise pourrait alors être inclus dans l'assiette du « crédit d'impôt familles ».

Au cas où le principe d'un tel chèque comme mode de paiement du « complément mode de garde » ne serait pas retenu en définitive par le groupe de travail compétent, le groupe de travail « familles et entreprises » propose alors que puisse être mis en place un outil de paiement spécifique aux entreprises.

Proposition n° 12 : proposer aux entreprises un « chèque-famille » spécifique

Le « chèque famille » serait dédié spécifiquement aux actions des entreprises réalisées en faveur de la solvabilisation des budgets des familles. Ces chèques permettraient aux parents de financer le mode de garde de leur choix, ou d'éventuelles actions en faveur des jeunes et adolescents.

Plusieurs membres du groupe de travail ont insisté sur l'injustice qu'il y aurait à ne pas étendre le bénéfice de tels chèques à la fonction publique.

Au sujet du caractère incitatif pour les entreprises qui serait donné au chèque, **deux options** ont principalement été envisagées par le groupe de travail :

- **Soit le montant des chèques offerts relève de plein droit de l'assiette du « crédit d'impôt familles ».** L'effet incitatif pour les entreprises est dans ce cas d'ordre fiscal. Il y a un avantage en terme de simplicité pour les entreprises.
- **Soit le chèque est exonéré de cotisations sociales pour l'entreprise sur le modèle du « titre-restaurant ».** Il serait également rendu non imposable entre les mains du salarié.

Se pose alors aussi la question de savoir si le « chèque-famille » doit être conçu comme un instrument totalement nouveau ou s'il peut partir du mécanisme existant de « Titre Emploi Service » (TES) qui existe depuis 1996 et qui n'a connu jusqu'à présent, qu'un succès limité. Le groupe de travail n'a pas souhaité trancher définitivement cette question, même si une adaptation du TES existant risque en définitive d'être aussi complexe à gérer qu'une création « ex-nihilo ».

IV. Ouvrir les prestations de services familiaux aux entreprises

Pour développer l'offre de garde, aujourd'hui clairement insuffisante de l'avis de l'ensemble des membres du groupe de travail, l'arrivée de nouveaux acteurs est apparue nécessaire.

Dans l'esprit du groupe, il ne s'agit pas de remplacer et de substituer aux différents acteurs qui existent aujourd'hui, mais seulement de venir **en complément** des actions menées actuellement afin de proposer une offre de services plus large.

Proposition n° 13 : permettre à des entreprises de gérer des services de crèches

Il n'existe aujourd'hui pas plus de 2 ou 3 crèches gérées par des entreprises en France. Le groupe de travail a d'ailleurs auditionné l'une d'entre elles (AmStramGram). Non seulement il reste compliqué pour une entreprise de se lancer dans ce type d'activités, mais surtout, dans le cadre actuel, il lui est impossible de recevoir un quelconque financement public.

→ Favoriser l'émergence de crèches sous forme d'entreprises

Le groupe de travail propose, au moins à titre expérimental dans un premier temps, de favoriser la création de nouvelles crèches par des entreprises. Il ne s'agit pas ici de la problématique des entreprises souhaitant offrir des places de crèche à leurs salariés, mais de l'émergence de vraies entreprises professionnelles désireuses d'intervenir sur ce type de secteur d'activités.

→ Placer ces crèches dans le droit commun des règles et des financements

Evidemment l'existence d'un financement d'origine public, nécessiterait, comme cela se pratique avec l'enseignement privé ou les cliniques privées, de mettre en place un cadre juridique et financier précis avec un « cahier des charges » permettant de respecter toutes les garanties de sérieux et de sécurité pour les familles. Ce cadre juridique et financier devrait être naturellement harmonisé avec celui que connaissent les structures communales et associatives (respect des normes de sécurité, intégration du barème de participation familiale des CAF...).

→ Envisager pour les communes qui le souhaitent une délégation de service public

L'implication des communes en matière de création de crèches ne serait nullement remise en cause. Au contraire, certains membres du groupe ont évoqué la possibilité pour les communes qui gèrent actuellement des crèches de passer si elles souhaitent une délégation de service public avec des structures privées, comme cela se pratique déjà dans de nombreux domaines.

Proposition n° 14 : développer des prestataires de gardes d'enfants sous forme d'entreprises

Il s'agirait d'étendre aux assistantes maternelles et gardes à domicile le principe envisagé dans la proposition précédente. Des entreprises pourraient recourir à des assistantes maternelles et des gardes à domicile et les mettre à la disposition des parents.

→ Rendre possible l'intervention d'entreprises qui emploieraient des assistantes maternelles ou des gardes à domicile

Elles pourraient intervenir en tant que prestataires de services. Elles embaucheraient alors directement des assistantes maternelles ou des gardes à domicile, à la place des parents. Elles pourraient aussi éventuellement intervenir comme mandataires (ce qui est aujourd'hui réservé aux seules associations).

Ces entreprises devraient naturellement faire l'objet d'un agrément pointu, qui leur permettrait alors de bénéficier de financements publics qui leurs sont aujourd'hui interdits ou qui n'empêcheraient pas les parents qui font appel à leurs services, de recevoir les aides publiques actuelles (AGED, AFEAMA).

Proposition n° 15 : développer les prestataires de services à caractère familial

Les prestations de services à caractère familial évoquées dans la quatrième partie du rapport (n° 14 et 15), devraient connaître un développement important dans les années à venir.

Elles pourraient être **structurées par des entreprises souhaitant intervenir dans ce nouveau secteur d'activité prometteur**, à l'instar de la multiplication des structures prestataires de services familiaux que connaissent les pays anglo-saxons depuis quelques années. Le développement d'un tel secteur d'activité serait un gage de créations d'emplois nouveaux et de dynamisme économique.

QUATRIEME PARTIE :
de nombreuses actions en faveur des familles
pourront ainsi être développées par les
entreprises qui le souhaitent

Un « plan d'actions » constitué d'une vingtaine de mesures différentes possibles est proposé par le groupe de travail pour permettre aux entreprises qui le souhaitent d'intervenir en direction des familles.

Les travaux du groupe se sont orientés autour de deux catégories d'actions principales :

- celles touchant à la gestion des temps de travail en entreprise,
- celles relatives aux actions de solvabilisation de l'offre et de la demande et aux prestations directes à caractère familial.

Dix-huit mesures différentes ont été identifiées par le groupe de travail couvrant un champ d'intervention extrêmement large. Ces actions ne sont naturellement pas exhaustives. Elles ne sont pas présentées par ordre de priorité.

Toutes ces actions sont évidemment conçues comme facultatives pour les entreprises et à leur initiative. Elles s'inscrivent dans le prolongement de la mise en place d'un ensemble d'instruments favorables aux actions des entreprises présentés dans la partie précédente.

I. Les mesures qui pourraient être prises pour intégrer la thématique familiale dans la gestion des temps en entreprise

Une dizaine de pistes ont été retenues par le groupe de travail sur ce thème important afin de mieux concilier vie familiale et vie professionnelle.

A. Intégrer les impératifs familiaux dans la gestion des horaires de travail

1. Favoriser un temps partiel véritablement « choisi » pour les parents

Le groupe a constaté que le travail à temps partiel concernait à 80 % des femmes et qu'aujourd'hui 36 % des femmes exerçaient une telle activité à temps partiel. En apparence le temps partiel paraît éminemment souhaitable car il devrait naturellement permettre de mieux concilier contraintes professionnelles et impératifs familiaux. Mais, on le sait, dans de trop nombreux cas, le travail à temps partiel est davantage une contrainte pour les femmes qu'un facteur de liberté. C'est particulièrement vrai pour les femmes occupant des emplois faiblement qualifiés. Ce temps partiel « subi » peut se révéler être un véritable piège pour les femmes, en les marginalisant par rapport au marché du travail.

A l'inverse, les cadres rencontrent aujourd'hui certaines difficultés à accéder à un temps partiel. En effet il est délicat pour les entreprises de gérer, sur un même poste, plusieurs emplois de cadres à temps partiel. Pourtant des formules plus souples pourraient être envisagées sans pour autant compromettre la qualité du travail réalisé, tel qu'un travail à temps partiel à hauteur de 80 ou 90 %,

→ Favoriser une vraie alternance entre temps partiel et temps complet

Le groupe de travail souhaite donc limiter autant que possible les formes de temps partiel contraint et favoriser un vrai libre-choix que ce soit pour les emplois peu qualifiés ou très qualifiés. C'est pourquoi il lui est apparu indispensable de pouvoir favoriser une vraie alternance entre temps complet et temps partiel. Evidemment le groupe s'est interrogé sur les moyens de ne pas en rester à des vœux pieux.

Il s'agirait par exemple, pour les salariés, de leur permettre de venir ou de revenir à un temps complet (ou quasi complet à 80 %) sur demande de leur part sous réserve des nécessités de service. Il conviendrait naturellement de prévoir un préavis suffisamment large pour permettre à l'entreprise de gérer convenablement ce type de demandes. De même serait rendu possible pour les cadres l'accès à un temps partiel de 80 ou 90 %.

→ Ne pas agir par la contrainte mais par la négociation collective

Il serait totalement contre-productif et contraire à la mission du groupe, d'envisager d'imposer ce type de mesures aux entreprises, mais elles ne pourraient pas moins constituer un indicateur tout à fait significatif de leur volonté d'agir en direction des familles. La thématique du temps partiel « choisi » pourrait ainsi constituer un des axes non négligeables de la négociation collective à promouvoir sur la thématique « conciliation vie familiale/vie professionnelle ». Elle pourrait être aussi un des indicateurs de « rating social » retenu pour les grandes entreprises.

Le groupe de travail s'est longuement interrogé sur la nature des instruments qui pourraient être mis en œuvre pour favoriser de telles actions de la part des entreprises. Il n'est pas aisé en effet de pouvoir quantifier précisément le coût de l'effort qui serait consenti par l'entreprise en la matière. Une intégration dans l'assiette du crédit d'impôt n'est pas simple, d'autant que ce type d'actions ne profiteraient naturellement pas forcément qu'aux salariés ayant des charges de familles. Par conséquent un **forfait en pourcentage de la masse salariale** bénéficiant de telles mesures pourrait être éventuellement retenu.

2. Soutenir les entreprises dans leurs efforts d'adaptation des horaires aux contraintes familiales

Plusieurs expériences d'individualisation des horaires ont été présentées dans le cadre des travaux du groupe (temps partiel « choisi », horaires en « îlots »). Elles sont apparues très intéressantes au groupe de travail.

De telles actions impliquent inévitablement des surcoûts pour les entreprises, en particulier en terme de gestion et de suivi (nécessité d'affecter du personnel spécifique pour assurer la gestion de ce type d'actions, recours à des logiciels de suivi coûteux).

Cet axe se heurte à des contraintes proches de celles mentionnées précédemment. Pour ce type d'actions, dans le prolongement de la mesure précédente, le groupe de travail s'est orienté sur l'idée de **forfaitiser les dépenses** réalisées par l'entreprise en déterminant un pourcentage donné de la masse salariale bénéficiant de mesures d'individualisation des horaires de travail.

3. Aider les petites entreprises à se préoccuper des contraintes familiales de leurs salariés

Les contraintes familiales des salariés ne peuvent toujours être une préoccupation prioritaire pour les petites entreprises (de moins de quelques dizaines de salariés). Les patrons de PME ont évidemment déjà bien d'autres préoccupations. Plus qu'aucunes autres, les petites entreprises doivent donc faire l'objet de mesures spécifiques.

→ Faire bénéficier les PME de conseils extérieurs pour la gestion des emplois

Les PME (moins de 50 salariés par exemple) pourraient être soutenues par un dispositif d'aide au conseil. Cette aide pourrait être offerte par des prestataires de services externes. Dans le cadre des 35 heures en particulier, divers dispositifs d'appui-conseil et d'aide à la gestion prévisionnelle des emplois ont été mis en place. Certains pourraient être adaptés à la problématique familiale en petite entreprise. A ce sujet plusieurs membres du groupe de travail ont insisté sur la nécessité de professionnaliser davantage ces prestataires de conseil. La création d'une charte de qualité pourrait constituer le cadre de cette indispensable professionnalisation.

Plusieurs membres du groupe de travail ont proposé à ce sujet qu'une campagne de communication du type de la démarche britannique «work-life balance campaign» puisse être menée, notamment en faveur des petites et moyennes entreprises les plus innovantes (voir à ce sujet l'annexe n° 4).

4. Permettre l'exercice partiel de l'activité à son domicile

Le travail à domicile peut constituer une piste intéressante pour les parents, leur permettant de s'occuper de leurs enfants et de gérer leurs contraintes d'ordre familial tout en poursuivant une activité professionnelle. Bien sûr il ne peut s'agir d'une modalité généralisable. Le travail à domicile n'est envisageable que pour certains types d'activités ne nécessitant pas un contact permanent du salarié avec les clients, ou une présence constante dans le périmètre de l'entreprise. Il s'agirait de permettre de la façon la plus souple possible, à un salarié ayant charge de familles, de rester un ou plusieurs jours par mois chez soi tout en continuant à travailler pour son entreprise.

Ce travail à domicile, qui serait en quelque sorte effectué « à temps partiel », représenterait un surcoût de gestion pour l'entreprise. Il en effet alors nécessaire d'équiper le salarié à son domicile d'une ligne téléphonique et internet professionnelle de même que d'un ordinateur. Il pourrait être tenu compte de ces dépenses, très ciblées, dans l'assiette du crédit d'impôt, à travers un **forfait en pourcentage de la masse salariale concernée**.

5. Aider les parents à gérer les imprévus (horaires atypiques des parents, maladie des enfants ou de la garde...).

C'est un axe qui a été jugé particulièrement intéressant et porteur par le groupe de travail. En effet la gestion des imprévus peut s'avérer très déstabilisante pour les parents dans leur vie de tous les jours. Ces imprévus peuvent revêtir différentes formes : ce sont aussi bien des réunions et déplacements professionnels s'imposant à l'improviste, que l'arrêt-maladie soudain de la garde d'enfants ou la maladie des enfants eux-mêmes (quand les enfants sont malades, ils ne peuvent venir alors en crèche, se

pose donc un problème de garde). Aujourd'hui en pratique, soit les parents arrivent à se « débrouiller », soit ils peuvent être amenés à devoir recourir eux-mêmes à un arrêt-maladie pour faire face à un certain nombre de situations d'urgence. La situation n'est donc pas idéale.

Sur ce sujet de la gestion des imprévus professionnels et familiaux qui peuvent gravement perturber la vie de tous les jours des parents, des principes de bon sens devraient naturellement conduire à ce que les règles de management des entreprises elles-mêmes puissent intégrer le mieux possible cette contrainte : il s'agit de mesures aussi simples que d'éviter d'organiser des réunions tardives.

Les différents acteurs publics et services publics (transports publics...) ont aussi un rôle important à jouer en offrant aux parents des services qui tiennent compte de leurs obligations.

→ **Inscrire dans le crédit d'impôt les actions réalisées par les entreprises**

Mais plusieurs mesures importantes pourraient être prises par les entreprises qui le souhaitent pour permettre à leurs salariés de faire face à ce genre de situations d'urgence. Certaines de ces mesures pourraient être soutenues en **relevant du crédit d'impôt** : on peut citer le coût de l'indemnisation éventuelle par l'entreprise des jours de congés pour enfants malades (l'indemnisation n'est pas un droit pour le salarié), ou encore le coût d'une assurance pour maladie de l'enfant ou de la garde d'enfant. De même des participations financières ponctuelles liées à un imprévu professionnel pourraient être versées aux parents.

B. Améliorer la gestion des congés parentaux pour éviter qu'ils ne pèsent sur la carrière des parents

L'objectif est d'éviter que la prise de congés parentaux ne soit un frein à l'évolution de carrière des parents et à l'exercice d'une activité professionnelle.

6. Favoriser le retour des femmes sur le marché du travail après un éloignement de longue durée décidé pour élever leurs enfants

Certains membres du groupe de travail ont évoqué les situations nombreuses où les femmes s'arrêtent durablement d'exercer une activité professionnelle pour élever leurs enfants. En effet aujourd'hui rien n'est vraiment prévu en faveur du retour à l'emploi des femmes qui ont fait le choix de s'occuper durablement de leurs enfants. Elles sont parfois obligées pour des raisons familiales (mobilité professionnelle du conjoint, santé) de se retirer du marché du travail, vers 25-30 ans, et connaissent de grandes difficultés lorsqu'elles veulent reprendre un travail, entre 3 et 15 ans plus tard, lorsque leurs enfants sont devenus adultes. Le retour au travail des femmes après un certain âge et après certains accidents de la vie (veuvage...) est un vrai sujet de préoccupation qui nécessiterait selon le groupe de travail des mesures autour de deux axes :

→ **Mettre en place des incitations financières** : il serait souhaitable d'encourager les entreprises à embaucher ces femmes. Des exonérations sociales spécifiques pourraient ainsi être prévues.

→ **Rendre possibles des actions de formation** : après une longue absence du marché du travail, une « remise à niveau » et une actualisation des compétences est indispensable. Or dans le cadre actuel, s'il n'y a pas de contrat de travail, il n'est pas possible de bénéficier d'actions de formations.

Bien sûr cette réflexion dépasse le cadre de la lettre de mission donnée au groupe de travail, puisqu'elle peut difficilement relever de la politique de telle ou telle entreprise déterminée, et qu'elle relève davantage de la politique menée en matière de formation professionnelle et d'exonérations de charges sociales, mais le groupe de travail a souhaité attirer l'attention sur ce sujet difficile.

7. Développer un outil statistique de suivi des congés parentaux.

Le groupe de travail a constaté une forte carence en terme d'informations chiffrées. La prise de congés parentaux ne semble faire l'objet d'aucun suivi sérieux. Il a été ainsi impossible de disposer de données aussi importantes et basiques que le nombre de parents recourant à un congé parental, la durée moyenne de ces congés parentaux, le pourcentage de parents prenant la totalité de leurs congés parentaux.

Il serait pourtant indispensable de pouvoir disposer de ce type d'informations, pour apprécier les comportements réels des parents. C'est naturellement un préalable avant de pouvoir envisager sérieusement quelque modification que ce soit des modalités de prise du congé parental.

→ Lancement d'une enquête sur le congé parental d'éducation

C'est pourquoi le groupe de travail serait très désireux qu'une enquête puisse être menée rapidement par les services statistiques et d'études compétents sur cette thématique.

8. Adapter les modalités du congé parental : permettre un libre-choix des parents avec un congé parental élargi dans le temps

Ce thème a fait l'objet de nombreux débats au sein du groupe de travail.

De façon unanime, les membres du groupe de travail ont souligné que le cadre du congé parental actuel ne permettait pas de faire face à toutes les situations, car il était trop axé sur la période de la petite enfance, alors que les parents pourraient trouver un intérêt à prendre un congé ponctuel à d'autres moments de la vie de leurs enfants (lors de l'entrée au collège ou au lycée par exemple pour aider les enfants ayant des difficultés scolaires ou des problèmes d'adolescence).

→ Etendre le congé parental substantiellement dans le temps semble délicat

Dans l'idéal cela supposerait de pouvoir élargir le congé parental aux 15 ou 16 premières années de l'enfant, ce qui ne serait pas sans poser quelques problèmes pratiques assez lourds. En effet il faudrait alors pour les entreprises pouvoir gérer sur une période très longue, un droit à congé parental élargi. Finalement ce type de mesures pourrait même se retourner contre le parent qui ferait un tel choix, et qui risquerait d'être stigmatisé au moment de l'embauche ou de promotions de carrières. Une telle mesure méconnaît aussi l'instabilité croissante des emplois car il est de moins en moins fréquent

aujourd'hui qu'un salarié reste 15 ans dans une même entreprise (de même la durée de vie de certaines entreprises n'est pas toujours aussi longue...) .

C'est pourquoi, certains membres du groupe de travail ont été favorables à une formule certes moins ambitieuse, mais aussi plus souple et par conséquent plus facilement gérable pour les entreprises. Le cadre actuel du congé parental d'éducation (soit trois ans après l'arrivée de l'enfant) serait maintenu, mais il deviendrait possible pour les parents qui le souhaitent, sur option, de prendre un congé parental ramené par exemple à un an, mais dans les 8 ou 10 ans de l'enfant (avec un délai de prévenance suffisant). Cette formule aurait le mérite selon certains membres du groupe de travail d'aller dans le bon sens, d'être attractive pour les parents, tout en restant assez réaliste (avec une durée raisonnable limitée globalement à 6 mois ou un an). Mais cette proposition n'a pas fait l'unanimité au sein du groupe de travail.

→ Maintenir le cadre actuel avec la possibilité de reporter jusqu'à 6 mois sur une durée excédant les trois premières années de l'enfant

C'est pourquoi, en définitive, pour garder toute la souplesse nécessaire et éviter de trop lourdes difficultés de gestion, il est proposé de conserver le cadre actuel du congé parental d'éducation, mais d'en rendre fractionnable une partie (6 mois par exemple sur les 3 ans du congé parental) sur une durée beaucoup plus longue (jusqu'aux 6 ou 8 ans de l'enfant par exemple).

9. Favoriser le maintien de l'employabilité pendant la durée du congé parental

La prise des congés parentaux, si elle n'a été remise en cause par aucun des membres du groupe de travail dans son principe, peut conduire à certains effets négatifs pour les salariés eux-mêmes : réticence des entreprises à embaucher de jeunes femmes susceptibles d'avoir des enfants à brève échéance (réticence au demeurant concrétisées dans l'octroi de moindres salaires que pour les hommes, à âge et compétence équivalents), difficulté à se réinsérer correctement sur le marché du travail à l'issue du congé parental, même si la réintégration dans l'entreprise est en principe un droit. Il apparaît donc indispensable de corriger au maximum ces effets indésirables. Plusieurs mesures importantes sont proposées :

→ Prévoir la possibilité d'une formation

Le groupe propose en particulier de mettre en place la possibilité pour le parent de recourir à une formation pendant la durée du congé parental, et en particulier pendant la dernière année de ce congé parental, ce qui est aujourd'hui impossible dans le code du travail, car le contrat de travail est considéré comme suspendu dans ses effets juridiques. Des actions de formation ne pourront être menées qu'après la reprise d'activité. De telles actions de formation pourraient être financées par les entreprises qui le souhaitent et relever du crédit d'impôt.

L'accès à la formation pendant le congé parental implique évidemment aussi d'avoir la possibilité de recourir à un mode de garde pendant la durée de la dite formation.

Plusieurs membres du groupe de travail ont insisté sur la nécessité que de telles actions de formation puissent aussi bénéficier aux conjoints des travailleurs indépendants.

→ Mettre en place au sein des entreprises un référent pour suivre les parents en congé parental

De même des liens minimaux en terme de convivialité et d'information sur la vie de l'entreprise, pourraient être maintenus entre l'entreprise et le salarié.

→ Revenir progressivement dans l'entreprise avant la fin du congé parental

Il s'agit de favoriser le retour à l'activité des femmes avant la fin du congé parental. Les éventuels compléments financiers accordés par l'entreprise pourraient relever du « crédit d'impôt familles ». Les entreprises pourraient favoriser également un retour plus progressif à l'activité en proposant au parent durant la dernière année du congé parental par exemple un travail à temps partiel.

→ Aider les parents après le retour à l'activité

Enfin à l'issue du congé, le coût de la garde d'enfant pendant la période de formation pourrait éventuellement être pris en charge par l'entreprise qui le souhaiterait, cette formation s'effectuant bien souvent en dehors des plages horaires classiques de travail.

10. Améliorer la gestion de l'absence du salarié dans les PME

Il est apparu nécessaire de pouvoir aider spécifiquement les PME à remplacer les salariés partis en congé parental, et notamment les plus petites structures de moins de 20 ou 30 salariés. En effet de par leur taille, les grandes entreprises parviennent à gérer plus facilement les départs en congé parentaux de leurs salariés. Ce n'est pas le cas des PME qui rencontrent de réelles difficultés à faire face. Le risque n'est pas négligeable de faire reporter la charge de travail sur les salariés restants, voire-même de faire directement ou indirectement pression pour que le salarié ne parte pas en congé parental.

→ Envisager une aide forfaitaire spécifique aux PME pour chaque salarié prenant un congé parental

Une aide suffisamment attractive pourrait être consentie aux PME qui recourent à une solution de remplacement pendant la durée du congé parental. Cette aide pourrait passer par un montant forfaitaire (à déterminer) qui relèverait du crédit d'impôt.

→ Développer le recours aux groupements d'employeurs

Pour faire face à l'absence des salariés partis en congé parental, un recours pourrait être également rendu possible aux groupements d'employeurs, associations loi 1901 qui mettent à disposition des entreprises de façon mutualisée du personnel et qui présentent l'avantage d'une grande souplesse d'utilisation.

11. Rendre le congé de paternité accessible à tous les salariés

Le congé de paternité (11 jours ouvrables s'ajoutant aux 3 jours octroyés à l'occasion de la naissance) est proposé aux pères depuis le 1^{er} Janvier 2002. La prise de ce congé connaît plutôt un accueil favorable puisqu'on estime qu'environ 250 000 pères devraient y avoir eu recours en 2002. Mais on constate de fortes inégalités d'accès selon

le statut des salariés. En pratique peu de cadres prennent un tel congé, car il existe un plafond (qui correspond en pratique à celui de la Sécurité) au-dessus duquel la perte de rémunération n'est pas prise en charge par la branche famille. La prise d'un congé de paternité pour un cadre peut ainsi conduire à de sérieuses pertes financières, rendant la prise d'un tel congé improbable. Un tel plafond existe aussi en matière de congé maternité, mais en pratique la plupart des entreprises financent déjà le plus souvent dans le cadre des conventions collectives, la partie excédant le plafond.

→ Permettre aux entreprises qui le souhaitent une prise en charge au-delà du plafond actuel de la Sécurité Sociale

Comme instrument d'attractivité en direction de leurs cadres, les entreprises qui le souhaitent, pourraient prendre en charge la rémunération excédant le plafond pendant la durée du congé de paternité . Ce complément financier à la charge de l'entreprise pourrait assez facilement être rendu éligible à l'assiette du crédit d'impôt.

II. Les divers financements des entreprises à caractère familial qui pourraient être développés

Quatre axes principaux possibles ont été retenus par le groupe de travail :

- le financement direct de structures de gardes d'enfants ;
- le soutien direct au budget des familles ;
- les prestations de services à caractère familial ;
- les actions en faveur des adolescents.

A. Permettre aux entreprises de financer les structures de garde d'enfants

Dans leur politique de fidélisation et d'attractivité vis-à-vis de leurs salariés, les entreprises pourraient développer des actions de solvabilisation de l'offre de garde, en offrant aux salariés la possibilité d'avoir accès facilement à des places de crèche pour garder leurs enfants.

12. Favoriser les projets de crèches d'entreprises et en particulier « interentreprises » sur les lieux de travail

Le groupe de travail a constaté le très faible développement des crèches d'entreprise en France ainsi que les raisons qui l'expliquent. Cet axe de développement semble devoir concerner en priorité les grandes entreprises. A ce sujet, les projets de création de crèches d'entreprise (un certain nombre sont d'ores et déjà dans les cartons) doivent être relancés. L'éligibilité de ces dépenses au « crédit d'impôt familles » devrait permettre de sortir ces projets des cartons.

→ Favoriser les projets de crèches inter-entreprises

Plus intéressante encore est apparue la thématique des crèches « interentreprises », qui permet de mutualiser le coût et les difficultés de gestion d'une crèche. De tels projets pourraient être développés sur certains sites particuliers telles que les zones commerciales et industrielles situées en particulier près des villes de moyenne importance. Le coût de création de telles crèches « interentreprises » (investissement et fonctionnement) doivent d'évidence relever du crédit d'impôt.

Cela étant le principe d'avoir une crèche située près du lieu de travail n'est pas non plus la panacée. Autant il apparaît intéressant en milieu rural ou dans les agglomérations de taille intermédiaire, où les délais de transport entre le domicile et l'entreprise restent acceptables, autant il est hasardeux en région parisienne. On ne voit pas bien l'intérêt pour des enfants en bas âge, de subir avec leurs parents de longs trajets quotidiens les amenant à traverser l'agglomération parisienne dans des transports en commun surchargés...

Pour certains membres du groupe de travail, la création de crèches dans les centres commerciaux ne doit pas non plus justifier quelque progression que ce soit des horaires atypiques dans les entreprises.

13. Permettre aux entreprises de s'associer aux communes et aux CAF en favorisant les financements mixtes public/privé

Cet axe a été jugé comme l'un des plus porteurs par le groupe de travail. Il présente l'avantage d'être souple et pragmatique pour les entreprises, en ne les engageant pas directement dans la gestion de structures d'accueil de jeunes enfants.

→ Développer les financements mixtes entreprises/acteurs publics

Les entreprises (quelques unes le font déjà et d'autres pourraient facilement vouloir leur emboîter le pas, surtout si un mécanisme suffisamment incitatif est mis en place) pourraient s'associer au financement des crèches aux côtés des acteurs publics, existants que sont les communes et les caisses d'allocations familiales.

Il s'agit de toute évidence du socle incompressible de l'assiette du « crédit d'impôt familles ». Seraient éligibles naturellement les participations financières des entreprises versées à l'occasion de la réservation de places de crèches dans des crèches publiques, de même que toute participation financière effectuée à travers des financements croisés Communes/CAF/entreprises que ce soit au niveau de l'investissement initial ou des frais de fonctionnement ultérieurs.

B. Soutenir financièrement les budgets familiaux de garde d'enfant

Il s'agit d'actions possibles de la part des entreprises permettant de solvabiliser financièrement les parents.

14. Soutien direct du budget des parents pour financer un mode de garde à travers un instrument de paiement du type « chèque-famille »

→ Favoriser les actions des entreprises préservant le libre-choix des parents

Une modalité d'intervention simple pour les entreprises désireuses de mener des actions en faveur des familles, serait de leur permettre de donner des moyens de financements à leurs salariés par le biais d'un outil de paiement spécifique. De telles modalités de financements ont l'avantage de laisser le maximum de souplesse d'utilisation aux parents et de respecter totalement le libre-choix du mode de garde pour leurs enfants : aucune place de crèche déterminée ne leur est proposée, mais un titre de paiement leur permettant de financer n'importe où une partie de la quote-part de dépenses restant à la charge des familles, quel que soit le mode de garde retenu (crèche collective, assistante maternelle, garde à domicile).

Le principe et le contours de ce « chèque-familles » sont précisés dans la troisième partie. Les sommes versées par l'entreprises pourraient relever de l'assiette du « crédit d'impôt familles » ou bénéficier d'une exonération de charges sociales.

C. Développer les prestations de services à caractère familial en direction des familles

Ce troisième volet d'actions possibles après les mesures en faveur des structures de garde d'enfants et des budgets des familles serait un complément essentiel.

15. Offrir aux familles de l'information sur les modes de garde disponibles

Des portails de services dédiés aux préoccupations des familles pourraient être développés par des prestataires de services privés rémunérés en tout ou partie par les entreprises. Ce type de prestations serait très utile pour les familles en leur permettant d'avoir accès à une information, aujourd'hui parcellaire et morcelée sur l'offre de garde existante dans la région. Cette information pourrait utilement intégrer un volet « informations d'urgence » en cas de besoin soudain (suite à un imprévu tel que ceux évoqués dans la mesure n° 9).

A défaut d'en assurer la mise en œuvre directement, les collectivités locales, communes et pourquoi pas les conseils généraux pourraient financer une partie de ces prestations de services privées. Dans l'idéal, une telle intervention d'acteurs publics permettrait de ne pas exclure les PME qui pourraient alors offrir gratuitement une information de qualité à leurs salariés. Une partie du coût à la charge des entreprises pourrait être prise en compte à travers le crédit d'impôt (selon un mécanisme forfaitaire par exemple).

16. Proposer au sein de l'entreprise des services à caractère familial

A l'instar des pays anglo-saxons, beaucoup plus en avance sur ce type d'activités que la France, de plus en plus d'entreprises proposent en leur sein des services à caractère domestique et familial. Il s'agit en particulier de tâches ménagères (repassage, nettoyage du véhicule, commandes et réservations diverses). Ces activités ne sont généralement pas réalisées par l'entreprise directement mais plutôt par des prestataires de services privés.

Evidemment ce type de prestations risque d'être réservé à de grandes entreprises, mais de tels services pourraient se développer aussi sur les plate-formes d'activités que sont les zones d'activités industrielles et commerciales.

Le groupe s'est interrogé sur la possibilité d'inscrire le coût de ces prestations à la charge des entreprises dans le crédit d'impôt. Ce serait un facteur d'incitation puissant, même si naturellement ces prestations ne peuvent raisonnablement pas être réservées aux seuls salariés ayant des charges de familles.

D. Les actions possibles des entreprises en faveur des jeunes et des adolescents

Les membres du groupe de travail ont insisté pour que la problématique « familles et entreprises » ne se limite pas à la petite enfance. Considérant que la petite enfance n'est pas le seul âge délicat qui nécessite une présence et un soutien important des parents, il s'agirait de pouvoir favoriser également les actions des entreprises en direction des enfants et adolescents de leurs salariés.

Contrairement aux actions évoquées précédemment pour ce qui concerne la petite enfance, c'est un secteur sur lequel interviennent fréquemment les Comités d'entreprises. Il ne s'agit évidemment pas de se substituer aux actions qui seraient d'ores et déjà menées par les Comités d'entreprises, mais de permettre une intervention complémentaire de la part des entreprises qui le souhaiteraient.

Deux optiques principales ont été envisagées :

17. Financement direct de certaines activités éducatives et sportives pour les jeunes enfants et adolescents

Comme pour les crèches, le groupe de travail est très favorable au principe de financements croisés entreprises/structures publiques. Par ailleurs il souhaite que les financements des entreprises profitent à des organismes agréés, pour éviter de financer des structures de mauvaise qualité. Le coût de ces divers financements pourrait relever du crédit d'impôt :

→ **Réservation de places en centres de vacances** : pourrait être envisagée la réservation directe par l'entreprise de places en centres de vacances ou en centres aérés par exemple, de la même manière que ce qui est envisagé pour les crèches.

→ **Participation financière aux « contrats temps-libre »** : une participation des entreprises qui le souhaitent aux « contrats temps libre » conclus entre les communes et les caisses d'allocations familiales, qui sont aujourd'hui en plein développement, pourrait être rendue possible.

18. Permettre aux familles de mener les actions de leur choix en faveur de leurs enfants scolarisés et adolescents

Une autre modalité d'intervention possible consisterait, plutôt que de proposer des services déterminés, à laisser aux parents le choix des actions sportives et éducatives à mener en faveur de leurs enfants.

→ Offrir des « chèques familles » aux parents

Il s'agirait dans ce cas de solvabiliser les budgets des familles par le biais de « chèques familles » par exemple. Ces financements seraient éligibles au crédit d'impôt et permettraient aux parents de financer des séjours en centres de vacances ou de loisirs pour leurs enfants ou encore de leur payer des actions de soutien scolaire pendant les phases scolaires importantes.

Il existe déjà des « chèques vacances » mais dont l'usage reste limité à quelques entreprises, notamment du secteur public. Cet outil ne serait pas abandonné pour autant. En tout état de cause, comme pour les actions de financement direct des structures, il conviendrait de prévoir un cadre formalisé avec une charte de qualité. De telles actions pourraient être orientées en priorité vers les salariés les plus fragiles financièrement et socialement.

Conclusion

Tout au long de ses travaux, le groupe de travail a pu constater combien les deux thématiques « familles et entreprises » n'étaient pas constitutives de logiques différentes voire antagonistes, mais qu'au contraire elles avaient l'une et l'autre tout à gagner à se reconnaître mutuellement.

Les différentes actions présentées dans ce rapport montrent que le champ des possibles pour les entreprises est au demeurant très vaste. Mais au-delà du cadre juridique et fiscal qu'il est indispensable que l'Etat puisse proposer le plus rapidement possible aux entreprises, tout sera aussi une question de mentalités.

Quelle sera la rapidité et la réalité de l'émergence d'une vraie culture d'entreprise prenant en compte les préoccupations familiales et personnelles des salariés ? Là réside évidemment la clé du succès futur du « crédit d'impôt familles » et du « chèque-familles ».

En tout état de cause, les expériences d'ores et déjà menées et celles qui seront développées par les entreprises avec le lancement des « chartes-familles » que le groupe de travail appelle de ses vœux, devront faire l'objet d'une mutualisation et d'une valorisation : ces expériences pourront utilement servir d'exemples et être « labellisées ».

Gageons que les entreprises seront à ce rendez-vous qui leur est aujourd'hui proposé par le Gouvernement.

Liste des membres du groupe « familles et entreprises »

♦ **Administrations**

Direction Générale de l'Action Sociale (DGAS)

Mlle Caroline LEFEBVRE, Attachée Principale au Bureau de l'Enfance
Mlle Nora HADDAD, Attachée d'Administration Centrale

Direction de la Sécurité Sociale (DSS)

Mme Ada FOUGHALI, Adjointe au Chef du Bureau 2B

Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP)

Mme Corinne TITON

♦ **Entreprises**

ALCION

M. Jean-François GERVET, Président Directeur Général

ALSTOM

Mme Dominique JAOU, Directrice des Ressources Humaines France

CARREFOUR

M. Marc VEYRON, Directeur des Relations Institutionnelles

CASINO

M. Gilbert DELAHAYE, Responsable des Relations Extérieures et du Développement Durable

GEAC France

Mme Viviane RIBEIRO, Directrice générale

Laboratoires BOIRON

Mme Renée HUSSON, Directrice des Ressources Humaines

MAZARS-GUERARD

Mme Aline MOTTE, Responsable du recrutement

MOBILIS

M. André LECLERCQ, Ancien Président Directeur Général

PLUS SA

M. Pierre FONLUPT, Directeur Général

SAINT-GOBAIN

M. Dominique AZAM, Délégué régional branche Développement

SANOFI-SYNTHELABO

M. Jean-Claude ARMBRUSTER, Directeur des Ressources Humaines

SNCF

Mme Bernadette CHANTAL, Directrice Adjointe de l'action sociale

SYNTEC-INFORMATIQUE

Mme Anne VAISBROIT, Déléguée aux Affaires Sociales

THALES

Mme Brigitte BOUQUOT, Secrétaire Général Adjointe

♦ Partenaires Sociaux**Mouvement des Entreprises de France (MEDEF)**

M. Jean-Noël LESELLIER, Délégué Général Adjoint du SESP (Syndicat des Entreprises de Services à la Personne)

Union Professionnelle Artisanale (UPA)

Mme Roselyne LECOULTRE, Présidente de la commission conjointe UPA, Vice-Présidente de la CNAF, Administratrice UCANSS

Mme Agnès HAUTIN, Administratrice UCANSS, Administratrice CNAF

Fédération des Entreprises du Commerce et de la Distribution (FCD)

M. Jérôme BEDIER, Président

Mme Sophie LAGALLE-BARANES, Conseillère pour le Développement et la Formation

Entreprises et Dirigeants Chrétiens (EDC)

M. Frédéric BOIS

Confédération Générale des Petites et Moyennes Entreprises (CGPME)

M. Jean-François VEYSSET, Vice-Président, Chargé des Affaires sociales

Union Nationale des Professions Libérales (UNAPL)

Mme Claudine RIGAULT, Notaire, Ancienne Présidente du Syndicat National des Notaires

Confédération Générale du travail (CGT)

Mme Corinne LASTERE

Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT)

Mme Marie-Annick GARAUD, Secrétaire confédérale, Responsable du Service Protection sociale

Mme Marie-Jo CHARON, Secrétaire confédérale à la Délégation des Femmes

Confédération Française de l'Encadrement (CFE-CGC)

Mme Solange MORGENSTERN

Mme Simone VAIDY Déléguée Nationale au Pôle de Protection Social.

Confédération Française des Travailleurs Chrétiens (CFTC)

M. René BARRAUD, Président de l'Union régionale CFTC Auvergne

CGT-FO

M. Jean-Claude MALLET / M. Arnaud BREUIL

Union Nationale Interfédérale des Oeuvres et des Organismes Privés Sanitaires et Sociaux (UNIOPSS)

Mme Solange PASSARIS, Représentante de l'UNIOPSS. Membre du Bureau de l'ACEPP (Association de Collectifs Enfants parents Professionnels)

Caisse Nationale des Allocations Familiales

Mme Frédérique LEPRINCE, Sous-Directrice à la Direction des Affaires Sociales

M. Jean-Marie ROYER, Sous-Directeur à la Direction des Prestations Familiales

M. Frédéric ORTALDA, Conseiller Technique

Union Nationale des Associations Familiales (UNAF)

M. Paul de VIGUERIE, Président de l'Association des Familles Catholiques (AFC)

Mme Catherine TASTE, Conseillère technique à la Commission économique et sociale de l'association « Familles de France »

M. Olivier GERARD, Chargé de mission

♦ **Parlementaires**

Mme la Députée de Moselle

M. le Député d'Indre-et-Loire

M. le Député des Yvelines

M. le Député de Lyon

M. le Sénateur

Marie-Jo ZIMMERMANN

Philippe BRIAND

Pierre CARDO

Emmanuel HAMELIN

Jacques OUDIN

♦ **Association des Maires de France**

Mme Isabelle VOIX, Chargée d'Etudes au sein de l'AMF

Mme Bernadette DEVOUTON – Maire Adjointe de Sceaux

Mme Maud TALLET – Maire de Champs-sur-Marne

♦ **Experts**

Avocat

Maître Manuel CASTRO

Association ARBORUS

Mme Cristina LUNGHI, Présidente

Association nationale de Développement des Emplois de Service (ADES)

Mme Catherine MARSAULT, Directrice Générale

La Compagnie des Femmes

Mme Nicole ROSA, Présidente

M. Ronan le Glouannec, Responsable de la communication

Centre National d'Information sur les Droits des femmes et des Familles (CNDIFF)

Mme Annie GUILBERTEAU, Directrice générale

Mme Maryvonne GOURDIN, Conseillère technique Emploi, Formation, Travail des Femmes

Mme Danielle SEIGNOUREL, Directrice technique

ANNEXE N° 1

Présentation générale des modes de garde d'enfants

I. Les modes de garde

Répartition des modes de garde des enfants de moins de 3 ans :

2,2 Millions d'enfants concernés :

50 % garde par la mère au foyer dont 25 % avec mécanisme de l'APE

20 % garde par la famille ou des voisins

19 % garde par une assistante maternelle agréée (AFEAMA)

10 % crèche

1,5 % AGED

Il y a donc 200 000 places en crèche. La capacité d'accueil progresse d'environ 5000 par an.

Il y a 400 000 assistantes maternelles en 2000. Le nombre d'assistantes maternelles a nettement progressé. Il a doublé entre 1992 et 2000.

Répartition des modes de garde des enfants de 3 à 6 ans

2,2 Millions d'enfants concernés :

50 % garde par la mère au foyer

25 % divers

15 % garde dans des centres de loisirs

10 % garde par une assistante maternelle agréée (AFEAMA)

2 % AGED

II. Choix des modes de garde

Choix en fonction du nombre d'enfants

La crèche est choisie en priorité par les familles n'ayant qu'un enfant. De même que les assistantes maternelles à travers l'AFEAMA

L'APE touche les familles de deux enfants et plus, mais aux 2/3 il s'agit de familles de deux enfants.

L'AGED touche surtout des familles de deux enfants.

Choix en fonction du revenu

L'AGED touche les revenus les plus élevés (6 000 euros par mois en moyenne).

L'AFEAMA concerne davantage les cadres (un peu moins de 3 000 euros par mois).

Par contre les crèches et l'APE concernent les tranches de revenus intermédiaires (environ 2 000 euros par mois).

III. Le financement des modes de garde

La garde des enfants représente 5,5 Mds d'euros prévus en 2003 soit 17 % des dépenses de la branche maladie :

APE : 3 Mds d'euros

AFEAMA : 2,3 Mds d'euros

AGED : 133 Millions d'euros

Depuis 15 ans, il existe des contrats enfance, auxquels participent notamment les CAF et les communes, qui couvrent entre 50 et 70 % du coût des structures nouvelles, dans le cadre d'un schéma de développement d'une durée de 3 ou 5 ans.

Les familles paient en moyenne moins de 30 % du coût de fonctionnement des crèches. Les CAF financent 30 % et les collectivités locales 35 %.

IV. Les dispositifs

1. La réduction d'impôt pour les emplois à domicile

Au sujet de la mesure « emplois familiaux », il est difficile d'isoler la partie garde d'enfants à domicile. Mais sur les revenus de 2000 on a :

225 000 bénéficiaires ayant un ou plusieurs enfants de moins de 6 ans dont 50 000 ayant plus de 2 300 euros (environ 15 000 FF) de réductions d'impôts et 32 000 très proches du maximum de 3 400 euros (soit 22 500 F), c'est-à-dire le seuil avant les mesures prises dans le PLF 2003.

La réduction d'impôt moyenne est d'environ 1 200 euros avec un coût budgétaire évalué à 270 Millions d'euros (soit 1,8 Md de FF).

2. L'AGED

L'AGED concerne l'emploi à domicile d'une garde d'enfant pour les enfants ayant moins de 6 ans. Les deux membres du couple doivent travailler. Elle est cumulable avec d'autres prestations (réduction d'impôt au titre des emplois à domicile notamment).

- **Si l'enfant à moins de 3 ans** : prise en charge de **75 %** des cotisations dans la limite de 6200 euros par an si les ressources sont **inférieures à 35 000 euros**. Prise en charge de **50 %** des cotisations dans la limite de 4100 euros par an si les ressources sont supérieures à 35 000 euros

- **Si l'enfant a plus de 3 ans** : prise en charge de **50 %** des cotisations dans la limite de 2060 euros par an.

A noter que seules 10 % des familles concernées sont au taux de 50 %.

Le montant de l'AGED est versé à l'URSSAF qui détermine alors le montant de cotisations restant à payer par l'employeur.

Nb de bénéficiaires : 83 000 en 1997 et 61 000 en 2000

Dépense : 340 Millions d'euros en 1997 et 133 Millions prévus pour 2003.

Cette baisse s'explique par la baisse du plafond décidée par le Gouvernement de Lionel Jospin de 100 % à 50 %.

Une augmentation de 50 à 75 % des plafonds coûterait environ 57 millions d'euros au minimum sans augmentation du nombre de bénéficiaires. Le coût passerait à 91 millions d'euros avec une augmentation du nombre de bénéficiaires de par exemple 40 %.

3. L'AFEAMA

Le nombre de bénéficiaires progresse fortement : 326 000 en 1995 et 565 000 en 2002. Il s'agit surtout de couples bi-actifs.

Le coût a lui aussi progressé vivement : 860 Millions d'euros en 1995 et 2,3 Mds d'euros prévus pour 2003.

Le coût fiscal moyen ressort à 1 450 FF (soit le coût fiscal moyen des réductions d'impôts en cas de garde à l'extérieur du domicile).

Garde d'enfant hors du domicile (assistantes maternelles et crèches) :

820 000 bénéficiaires dont 110 000 dépensant plus de 15 000 FF déclarés

Réduction d'impôt égale à 25 % des dépenses : coût 1,2 Md de FF

.

ANNEXE N° 2

Le titre-restaurant

Le titre-restaurant existe depuis les années 60.

L'employeur prend en charge, à hauteur de 50 à 60 %, une partie du prix des repas de ses salariés. Ce n'est absolument pas obligatoire.

La participation de l'employeur est plafonnée à 30 FF par titre. Elle est **exonérée des cotisations sociales et non imposable à l'Impôt sur le Revenu** pour ce qui concerne les salariés.

La gestion ne passe normalement pas par les Comités d'Entreprises. L'employeur peut émettre directement ces titres (ce qui est très rare), ou passer par une société émettrice. Il y en a principalement trois : ACCOR, SODEXHO, et la société du chèque déjeuner.

En pratique la valeur des titres varie entre 2,5 et 6 ou 7 euros.

Plus de **2 millions de salariés** utilisent le Titre-restaurant (en profitent peu : les fonctionnaires d'Etat). Leur nombre augmente de 5 % l'an. Le potentiel de développement reste important.

Ce dispositif profite de l'adhésion de tous : employeurs, salariés et restaurateurs.

Le montant émis annuellement est d'environ **2,5 Milliards d'euros**.

Les éléments explicatifs de ce succès sont les suivants : le produit est simple et clair.

ANNEXE N° 3

Le Crédit d'Impôt Recherche (CIR)

Le CIR représente une dépense fiscale de plus de **450 millions d'euros**. Il existe une dizaine de grands postes de dépenses. Le champ des dépenses éligibles est un motif de contentieux entre les entreprises et l'administration fiscale.

Il est appliqué un **taux de 50 % sur les dépenses** éligibles pour déterminer le montant du crédit d'impôt. Pour bénéficier du CIR, les entreprises doivent prendre une **option irrévocable** pour une certaine durée (5 ans), ce qui aboutit à des lourdeurs et décourage certaines entreprises à entrer dans ce dispositif.

Concrètement le CIR est **calculé sur la base de la progression des dépenses** éligibles de l'année n par rapport à la moyenne des dépenses des deux années précédentes $n-1$ et $n-2$. L'objectif est ainsi d'encourager la progression des dépenses. En cas de diminution des efforts, un crédit d'impôt négatif est calculé qui viendra en déduction des éventuels droits à crédits ultérieurs. Un tel mécanisme est adapté au cas des dépenses de recherche, mais le serait peu en matière de conciliation entre vie familiale et vie professionnelle, où l'on part de peu de choses.

Le CIR est **imputé sur l'Impôt sur les Sociétés (IS)** dû par l'entreprise. L'excédent éventuel de crédit d'impôt peut être imputé sur l'IS des trois années suivantes. A l'issue de cette période, il peut être remboursé directement. Les entreprises nouvelles peuvent bénéficier d'une restitution d'impôt immédiate.

Chaque dossier (déclarations fiscales relatives au CIR) est transmis à la Direction de la technologie du Ministère de la Recherche.

A noter que **d'importantes réflexions sont en cours**, sous l'impulsion du Ministère des Finances, pour réformer le CIR afin de le rendre plus simple et adapté. Les règles régissant la détermination de l'assiette de ce crédit d'impôt font partie de ces réflexions et il pourrait être envisagé de ne plus retenir seulement la progression de l'effort d'investissement.

ANNEXE N° 4

L'exemple britannique sur l'harmonisation des temps familiaux et des temps de l'entreprise : la "Work-Life Balance campaign"

Le **Premier ministre britannique** a lancé en mars 2000 une campagne nationale de trois ans en faveur d'un meilleur équilibre entre le temps du travail et celui de la vie privée. L'objet de cette démarche est à la fois :

- de **convaincre les employeurs** de l'importance des bénéfices économiques qu'ils peuvent attendre d'une meilleure harmonisation entre les temps du travail et ceux de la vie privée de leurs salariés ;
- de **les aider conjointement avec leurs employés** à concevoir, dans leur entreprise, des solutions pratiques et à les mettre en œuvre ;
- à **mutualiser l'information sur ces expériences innovantes**.

Un fonds doté de 10,5 M£ (15M€) permet aux entreprises, sous réserve de l'approbation de leur projet par l'équipe ministérielle gestionnaire, de confier à des consultants externes experts des missions consistant à :

1/ Recenser et formaliser les attentes concrètes de leurs personnels en matière d'organisation du temps de travail pour une meilleure harmonie avec celui de leur vie privée.

2/ Aider l'ensemble de la hiérarchie de l'entreprise à prendre conscience de l'importance de ces questions, dans l'intérêt de l'entreprise et de ses salariés y compris l'encadrement supérieur.

3/ Apporter une expertise d'ingénierie d'organisation des temps pour élaborer et mettre en œuvre des solutions concrètes.

Chacun des projets menés dans ce cadre doit donner lieu à une évaluation. Les éléments mutualisables de ces expériences sont partagés par publication sur un site internet ad hoc (<http://164.36.164.20/work-lifebalance/>).

Cette initiative a rencontré une large adhésion des entreprises et de leurs salariés. 401 projets couvrant 1,2 millions de salariés ont d'ores et déjà été financées.

ANNEXE N° 5

L'exemple de la politique familiale menée en Suède

La politique familiale suédoise, qui s'est développée plus tôt que celle d'autres pays européens, a atteint aujourd'hui un niveau de maturité qui lui confère deux principaux traits distinctifs : le caractère délibérément explicite de ses objectifs, la rationalité de la démarche par rapport à ces objectifs.

Dans le domaine de la conciliation entre vie familiale et de la vie professionnelle les objectifs poursuivis sont :

- de rendre possible pour les parents la combinaison entre parentalité et emploi ou formation
- de soutenir et d'encourager le développement et l'éducation des enfants et de les aider à grandir dans des conditions propres à assurer leur bien être.

Par rapport à ces objectifs, quelle démarche en matière de congés parentaux ? quelle organisation de l'accueil des jeunes enfants ?

A. Un dispositif de congés parentaux ciblés, souples, bien indemnisés et largement utilisés par l'ensemble des familles.

1. Concernant les congés parentaux stricto sensu :

Par rapport au droit du travail, sous des conditions d'ancienneté peu restrictives (présence dans l'entreprise au cours des six mois précédents ou au moins 12 mois au cours des deux années précédentes), la mère et le père ont droit à un congé non rémunéré à temps plein jusqu'aux dix huit mois de l'enfant. Ils ont également le droit de travailler à temps partiel (à 75%) jusqu'aux huit ans de l'enfant avec possibilité de revenir à temps plein sous un mois de préavis. Soit un schéma de référence bien ciblé en fonction de l'âge des enfants.

Par rapport à leur assurance sociale le couple père et mère a le droit à un total de 480 jours d'indemnités de congé parental qu'ils se partagent à leur convenance sauf trente jours réservés au père et 30 jours réservés à la mère. Les indemnités sont calculées sur la base de 80% du salaire sous plafond de sécurité sociale pour 390 jours et selon un montant quotidien fixe pendant les derniers 90 jours (environ 10 €).

Le recours à ce dispositif est souple car le salarié peut tirer ses droits à congé et à indemnisation par fractions, c'est à dire, par exemple travailler à temps partiel (à 25%, 50% ou 75%) en recevant des indemnités à proportion du temps non travaillé. Si la totalité des droits à indemnités n'est pas utilisée aux dix huit mois de l'enfant ses parents bénéficient au regard du droit du travail et jusqu'à épuisement de leurs droits à indemnité de droits complémentaires à s'absenter, à temps complet ou à temps partiel, jusqu'aux huit ans de l'enfant. Quand les droits à indemnités sont épuisés le salarié conserve son droit à travailler à temps partiel à 75%, sans compensation, jusqu'aux huit ans de l'enfant.

Le taux de recours à ces congés parentaux est très élevé car, en 2001, sont effectivement tirés 95% des droits à indemnités à taux élevé et 80% des droits à indemnités à faible taux. Près de 14% des indemnités journalières sont versées à des pères(contre seulement 3% en 1974).

2. Outre les congés parentaux précédemment visés :

- les pères suédois ont droit à un congé de paternité indemnisé de deux semaines, à prendre au cours des deux premiers mois de l'enfant. Presque tous les pères suédois prennent ce congé.
- les mères suédoises ont droit à un congé de maternité indemnisé d'au moins sept semaines avant l'accouchement et de sept semaines après.
- une allocation temporaire est payable aux parents qui doivent s'occuper d'un enfant malade jusqu'à l'âge de 12 ans ou 16 ans dans certains cas. 120 jours d'indemnités sont annuellement disponibles. En moyenne, en 2001, 7 jours de congés par enfant ont été pris. 41% des journées indemnisées ont été prises par des pères.

Ces trois formes de congés sont indemnisées sur la base de 80% du salaire sous plafond de sécurité sociale.

Certaines entreprises complètent, au delà du plafond de sécurité sociale, les indemnités versées par le fonds national d'assurances sociale, pour l'ensemble des catégories de congés parentaux.

B. Le développement effectif d'une offre d'accueil des jeunes enfants adaptée aux besoins, dans l'intérêt des enfants et de leurs parents.

En Suède la scolarisation est obligatoire à partir de l'âge de sept ans. De fait dès l'âge de six ans les enfants sont scolarisés dans des classes préparatoires. L'accueil des jeunes enfants concerne les enfants âgés de 1 à 5 ans.

En dépit de progrès notables au cours des années 70 et 80, en matière d'offre de garde ou d'accueil de jeunes enfants, les collectivités locales suédoises n'avaient pas suffisamment développé leur offre de service et d'importantes listes d'attente de places de crèches subsistaient.

A été votée une loi faisant obligation aux communes, à partir de 1995, de faire en sorte que tout enfant qui en a besoin ait accès "sans délai déraisonnable" à une place de crèche ou à une assistante maternelle. Cette disposition a conduit, en conjugaison avec l'élévation du taux de natalité, à la création d'un nombre record de places de crèches entre 1994 et 1996. L'offre est aujourd'hui jugée bien adaptée aux besoins. En 1999 75% des enfants de 1 à 5 ans sont accueillis dans des "activités préscolaires" dénomination suédoise de la garde d'enfant- dont 64% dans des structures collectives dites "pré-écoles" et 11% chez des assistantes maternelles, mode d'accueil plus particulièrement développé dans les zones rurales. En deçà de 1 an les enfants sont sauf exception directement gardés par au moins un de leurs deux parents.

Les "pré-écoles" sont gérées principalement par les municipalités elles mêmes(87 % des places) ou de façon privée (13% des places, principalement par des coopératives de parents, mais également par des entreprises privées). Depuis 1998 les "pré-écoles" ont leur propre curriculum, arrêté par l'Etat, qui spécifie leurs objectifs et leurs orientations, dans l'intérêt des enfants et de leur développement.

C'est à dire qu'aussi bien en matière de congés parentaux que d'accueil des jeunes enfants les dispositifs sont expressément conçus et effectivement développés dans l'intérêt des enfants et de leurs parents.



Ministère délégué à la Famille

Rapport du groupe de travail

"FAMILLES ET ENTREPRISES"

Tome I (*rapport du groupe de travail*)

Tome II (*contributions et prises de position
écrites des membres du groupe de travail*)

RAPPORT DE PROPOSITIONS REMIS A

Jean-François MATTEI

*Ministre de la santé, de la famille
et des personnes handicapées*

Christian JACOB

Ministre délégué à la famille

Présidente

Martine CLEMENT

Rapporteur

Arnaud STRASSER

Secrétaire

Patrick MIDY

"FAMILLES ET ENTREPRISES"

Groupe de travail présidé par Martine CLEMENT

Rapporteur : Arnaud STRASSER

Tome 2 Contributions et prises de position écrites des membres du groupe de travail

Février 2003

Présentation des différentes contributions écrites des membres du Groupe de Travail « Familles et Entreprises »

Les contributions renvoient à des numéros de propositions qui ont changés dans le rapport définitif.

♦ Associations Familiales

- UNAF : Contribution sur la thématique Familles et Entreprises p. 3
- Association des Familles Catholiques : « Prise en compte des familles ayant des enfants de 6 à 16 ans, présentation des bureaux des temps , du compte épargne temps par M. Paul de Viguerie. « Remarques et Observations » du rapport par M. Paul de Viguerie p. 12
- Familles de France : « Propositions préliminaires sur l'aménagement du temps de travail et de la vie familiale » par Mme Catherine Taste p. 15

♦ Entreprises

- Groupe CARREFOUR « Alternance temps complet / temps partiel, Choix des horaires de travail, Maintien de l'employabilité » par M. Marc Veyron p. 17
- SNCF Commentaires sur les propositions du groupe p. 20

♦ Partenaires Sociaux

- MEDEF
 - « La politique familiale du point de vue des entreprises » p. 21
 - « Propositions de réforme du TES » p. 23
 - « Services aux familles » p. 27
- UPA « Positions et Synthèse des propositions » p. 31
- EDC Position et Fiches p. 33
 - Le Congé Parental d'Education » 1^{ère} et 2^{nde} propositions p. 34
 - Congé Enfant Malade p. 36
 - Congé de naissance / Congé de paternité p. 37
 - Création d'un chèque famille p. 38
 - Travail à domicile, organisation du temps de travail p. 39
 - Création d'un rapport annuel sur la politique familiale dans l'entreprise et dans la branche p. 40
 - Création d'un nouveau métier : Assistante maternelle à domicile p. 41
- CFTC « Positions et Propositions » par M. René Barraud p. 42
- CFDT « Place des CE, Charte famille, Chèque famille » p. 47

▪ CFE / CGC « Positions et Remarques » par Mme Simone Vaidy	p. 48
♦ <u>Experts</u>	
▪ Association ADES Nationale « Convention cadre pour le développement de l'accueil collectif de la petite enfance dans les zones d'activités » par Mme Catherine Marsault	p. 59
▪ Association Arborus « Pour une valorisation de la parentalité dans l'entreprise : bilan et propositions »	p. 67
▪ CNDIFF Positions et Fiches	p. 69
Modulation du congé parental d'éducation	p. 70
Maintien de l'employabilité à l'issue d'un congé parental	p. 71
Le Chèque Famille	p. 72
Insuffisance de l'offre de services dans la garde d'enfants	p. 73
♦ <u>Parlementaires</u>	
▪ M. Le Député Hamelin : « Familles et Entreprises : Bilan et Propositions » par M. Albéric de Lavernée vice-président du Conseil Général du Rhône	p. 74
♦ <u>Directions administratives</u>	
▪ DGAFF « Observations sur le rapport »	p. 84
▪ DSS « Principaux sujets dont est saisie la DSS par les particuliers»	p. 85



Contribution de l'Union des Associations Familiales

Remarques liminaires

Pour l'UNAF, la prise en compte des préoccupations familiales par les entreprises ne doit pas créer de nouvelles inégalités entre salariés, et notamment pour les plus précaires d'entre eux. **Dans le même esprit, la conciliation des temps de la vie est aujourd'hui encore largement dissymétrique et demeure en grande majorité une préoccupation des mères de familles.** Pour l'UNAF, la nécessité d'asexuer les préoccupations de conciliation des temps est une évidence qui ne saurait souffrir d'exception ni dans le droit, ni dans ses usages.

I/A la recherche de sens

Au sein de la sphère professionnelle, chaque parent doit pouvoir assumer sa parentalité. L'action des entreprises doit se donner pour ambition de faciliter l'intégration de cette fonction éducative et parentale dans le travail et le temps gris. Pour l'UNAF, Si l'entreprise n'a pas pour objectif d'intervenir et d'agir sur le temps hors-travail de ces salariés, elle ne doit pas, en revanche, être un "empêcheur" de l'activité parentale et plus généralement de l'ensemble des temps de la vie construit autour du temps de l'enfant ou de l'intervention auprès d'un parent âgé.

La bi-activité des couples peut l'être par nécessité ou par choix, elle n'en demeure pas moins une réalité vécue au quotidien par la majorité des parents, à qui elle impose ses contraintes. Fonction parentale et fonction professionnelle sont structurantes de l'individu. Mais elles créent chacune des obligations et des devoirs qui ne doivent pas être opposés mais dont il convient au contraire d'en faciliter la conciliation.

Il est temps aujourd'hui d'entrer dans une nouvelle phase visant à favoriser et à promouvoir l'expression d'un management soucieux de conciliation, inscrite dans une dialectique commune aux problématiques des conditions de travail et d'une recherche d'égalité professionnelle. En effet, pour l'UNAF, la dimension familiale des salariés est encore relativement peu pris en compte par les employeurs. La facilitation de la conciliation des responsabilités professionnelles et familiales doit donc devenir une préoccupation inscrite avant tout dans la politique de gestion des ressources humaines des entreprises.

La famille et l'entreprise apparaissent comme les lieux prioritaires, mais non exclusifs, où les stratégies de conciliation se mettent en place. Mais elles ne prennent sens qu'inscrites dans une politique publique de conciliation associant l'ensemble des acteurs et notamment les pouvoirs publics. La conciliation des temps nécessite donc que l'ensemble des acteurs concernés par la gestion des temps travaille ensemble aux réponses à apporter aux familles. La conciliation des temps ne peut rester du seul domaine de l'entreprise et du ménage et s'articuler uniquement autour de la garde des jeunes enfants.

A ce titre, l'intervention de l'employeur dans la recherche d'un équilibre des temps de vie n'a de sens qu'inclus dans une approche territoriale. La diversité des lieux de vie des familles (principalement l'espace privé de la famille, l'espace public du travail, de l'école et des structures de garde) sont autant de lieu de consommation des temps. Cette territorialisation des contraintes qui pèsent sur les parents salariés nécessite une territorialisation de l'action publique dans laquelle l'économique à toute

sa place. Si les entreprises doivent être des partenaires actifs dans cette logique territoriale, elles n'ont pas vocation à apporter seules les réponses et doivent se rapprocher notamment des collectivités territoriales. Force est de constater que trop souvent "la question de l'interface vie personnelle et vie professionnelle, en tant qu'elle concerne également des lieux extérieurs à l'entreprise, est laissée à l'initiative individuelle"¹. Il nous semble que la dimension familiale du salarié sera d'autant mieux prise en compte dans l'entreprise qu'elle le sera en cohérence et en concertation avec l'ensemble des producteurs et gestionnaires de temps. En ce sens, pour l'UNAF, les entreprises doivent participer pleinement à la nécessaire "restructuration globale des temps"² notamment à travers les "bureaux des temps", outil au service d'une société responsable, qu'il faut encourager et soutenir et dans lesquels les entreprises doivent trouver place.

L'intégration des préoccupations familiales dans la sphère professionnelle, et plus généralement la question de la conciliation des différentes implications du salarié a concerné les entreprises, en tous les cas un certain nombre d'entre-elles, depuis le début du 20^{ème} siècle et plus généralement depuis l'émergence de la firme notamment sous l'influence du catholicisme social. L'émergence du droit du travail formalise, progressivement à partir des réponses pratiques et concrètes apportés par les acteurs de la sphère privée, les dispositifs les plus adaptés aux problématiques les plus saillantes (par exemple le congé pour décès d'un parent). Le droit du travail et plus généralement le cadre juridique et financier de l'entreprise est-il aujourd'hui adapté aux besoins des salariés et aux intérêts des entreprises ? L'importance du droit et des règles juridiques comme moteur d'une prise en compte des préoccupations familiales dans la sphère de l'entreprise a été démontrée. Pour autant, il nous semble qu'au regard des difficultés rencontrées par de nombreux salariés pour rendre effectif ces droits, il y a nécessité d'une réflexion globale sur l'internalisation juridique des préoccupations familiales.

Le développement de nouveaux outils comme un crédit d'impôt famille-entreprise (*CIFE*), ou un "chèque famille" est un moyen pour inciter les entreprises à agir. Pour autant, au delà des outils, il y a nécessité de promouvoir l'émergence d'une culture d'entreprise qui prenne en compte les préoccupations familiales et personnelles de leurs salariés et qui facilite la conciliation des temps de la vie.

L'UNAF demeure réservé sur la mise en place d'une évaluation de l'effectivité de la prise en compte des contraintes familiales, notamment à travers le développement d'indicateurs. En revanche, l'UNAF soutient le développement d'une "charte famille" au sein des entreprises et dont l'objet serait de définir un socle de principes et d'exigences communes.

III/Gestion des horaires et gestion des absences

Pour l'UNAF, la recherche d'une politique publique de la conciliation des temps de la vie à travers le levier de l'entreprise ne doit cependant pas se limiter à la seule petite enfance, mais il s'agit de faciliter les obligations familiales et professionnelles, à tous les âges de la vie de l'enfant. **Cette exigence est d'autant plus nécessaire que l'absence des parents auprès des adolescents et pré-adolescents peut aggraver la déshérence des jeunes en difficultés à un âge où la construction affective et psychologique du jeune adulte reste inachevée.** Pour autant, la conciliation des temps de vie reste une préoccupation qui se pose avec plus d'acuité lorsque l'enfant est en bas âge, notamment entre 0 et 6 ans.

Pour l'UNAF, les collectivités territoriales de proximité, notamment les communes, doivent demeurer les maîtres d'œuvre dans le secteur de la petite enfance. **Cependant, L'UNAF rappelle que le découpage administratif territorial, commune isolée ou structure intercommunale, ne doit pas être un frein à la prise en charge des enfants. Au contraire, il y a lieu dans le domaine de la petite enfance de lutter au mieux contre**

¹ GAUVIN Annie et JACQUOT Henri (1999), "Temps de travail, temps sociaux, pour une approche globale" p.177

² Id. P.208

les inégalités territoriales. Au regard de ces considérations, l'UNAF souscrit pleinement à la nécessité de centraliser les actions d'information et de coordination au niveau départemental.

Pour l'UNAF, une politique d'accueil de la petite enfance permettant la conciliation des temps familiaux et professionnels doit s'exercer simultanément sur ces deux registres, développement de l'offre et solvabilisation de la demande. **Par ailleurs, cette double action sur la demande et sur l'offre a pour corollaire l'équité des aides aux parents quel que soit le mode d'accueil qu'ils choisissent pour leurs enfants.**

Force est de constater qu'en dépit des politiques publiques mises en œuvre depuis plus d'une quinzaine d'années, l'offre d'accueil constituée par les services et équipements (crèches, halte-garderie, relais assistante maternelle...) financés par les collectivités locales avec l'aide des CAF demeure encore insuffisante. C'est pourquoi, il nous apparaît opportun d'encourager les entreprises de droit privé à participer à la solvabilisation des services et équipements attendus par les familles en vue de faciliter leur développement. L'UNAF demeure néanmoins réservé sur la participation des entreprises aux Contrats-Enfance, ce qui **aurait pour principal objectif de favoriser la participation financière des entreprises à la solvabilisation de l'offre de garde à travers les financements croisés et de garantir une garde de qualité.** Néanmoins, les associations, promoteurs et gestionnaires d'équipements d'accueil de la petite enfance, ne peuvent actuellement signer d'avenants aux Contrats-Enfance tel que proposé aux entreprises. L'argument financier ne saurait à lui seul justifier ce droit accordé à l'entreprise de devenir partie prenante aux Contrats-Enfance. **Une réflexion globale sur ces contrats et sur leur ouverture semble nécessaire et prioritaire.** L'UNAF demande à ce titre, et dans un premier temps, que les associations organisatrices de structures d'accueil puissent contractualiser aux côtés des collectivités territoriales avec les CAF.

L'UNAF demeure également réservé sur le développement des structures d'accueils par les entreprises. **En effet, les structures collectives d'entreprises ou inter-entreprises soulèvent de nombreuses interrogations notamment quant à savoir si l'intérêt porté à la facilitation du travail par l'entreprise est ou non congruent au bien-être de l'enfant, parce que la responsabilité parentale éducative intime de réaliser le bien-être de l'enfant.**

Enfin, concernant l'ouverture du domaine de la petite enfance à de nouveaux acteurs privés, l'UNAF soutient le principe d'une expérimentation encadrée financièrement et juridiquement. Le dispositif devra faire l'objet d'une évaluation organisée par un comité de pilotage composé de l'ensemble des acteurs (Collectivités publiques, CAF et associations familiales).

La conciliation des temps lorsque l'enfant est en bas âge se pose aussi en termes de gestion des congés parentaux et principalement du congé parental d'éducation (CPE).

En se fondant sur le principe du libre choix, l'UNAF s'est prononcé pour une ré-organisation des modalités d'attribution du congé parental d'éducation (CPE) que le cadre législatif actuel restreint au 3 ans de l'enfant. L'UNAF demande à ce que le CPE puisse être pris dans une période allant de la naissance aux 16 ans de l'enfant, **assorti d'une possibilité de le fractionner par portion de six ou trois mois minimum avec un délai de prévenance de deux ou trois mois en faveur de l'employeur.** Il est nécessaire en outre de prévoir, au moment du retour à son poste ou après un arrêt prolongé sans possibilité de réintégration dans l'entreprise, **une période de formation suffisante pour permettre aux parents de retravailler sans perte d'« employabilité ».** Une réflexion globale sur la formation professionnelle, notamment pour salariés en retour de congé parental, apparaît nécessaire.

La présence parentale auprès de l'enfant relève de logiques différentes en fonction des âges de la vie. Si l'enfant en bas âge nécessite une attention continue (notamment en termes de soins), la présence parentale aux âges plus avancés de la vie de l'enfant relève d'une toute autre logique. En ce sens, il s'agit de redonner à la présence parentale, et à l'absence professionnelle en contrepartie, une véritable souplesse et une réelle valeur susceptible de s'intégrer dans la réalité économique de

l'entreprise. A ce titre, et nonobstant le principe d'une réforme du CPE telle qu'exprimée précédemment, il y a nécessité pour l'UNAF d'accorder aux parents une réelle souplesse dans la gestion de leur temps de travail pour favoriser le soutien à l'enfant à tous les âges de la vie qui accompagnent les changements de l'enfant.

La question est donc aussi celle de l'organisation de la conciliation par le biais des règles de droit qui doit faciliter la mise en cohérence des situations d'activité professionnelle et familiale des individus. Les dispositifs légaux et réglementaires existent mais se heurtent semble-t-il à deux écueils. D'une part ces dispositifs ne sont pas toujours mis à profit par les entreprises. Tout se passe comme si l'intention se heurtait au défi de la faisabilité. D'autre part, le non-recours aux dispositifs existants : la crainte du "placard" induit des comportements "clandestins" au sein de l'entreprise ; réelle méconnaissance des droits des salariés parents. L'information individuelle des salariés sur ces droits est une nécessité pour permettre l'émergence d'un droit au temps choisi. Ainsi, "les écarts observés en matière d'information, de traitement des demandes, de gestion des absences et de réintégration définissent des contextes professionnels contrastés. La législation donne aux salariés un droit, mais ce droit commun n'est, dans la pratique, pas le même pour tous"³.

La loi sur les 35 heures aurait pu en partie combler cette attente mais elle s'est contentée de créer un temps partiel pour raisons familiales que l'employeur peut refuser à condition que ce refus soit justifié par des raisons objectives liées aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise (autant dire qu'il est excessivement aisé pour un employeur d'en rapporter la preuve). La demande d'un recours à temps partiel peut ainsi se heurter aux contraintes professionnelles de métiers difficilement fractionnables. Dès lors, face à l'insuffisance ou l'inadaptation des droits, les situations d'urgence vécues par les familles dépendent de l'entrepreneur conciliant ou bienveillant plus que d'une réelle préoccupation de l'entreprise. Pour l'UNAF, cette possibilité d'aménagement doit en effet être plus largement ouverte pour que sa mise en oeuvre soit effectivement garantie. En outre, un autre article L.212-4-9 du Code du Travail définit les modalités de mise en place d'horaires à temps partiel à la demande des salariés. Mais là encore les modalités d'application sont tellement restrictives qu'elles en deviennent quasi inopérantes : les conditions dans lesquelles les salariés peuvent demander à travailler à temps partiel sont en effet fixées soit par accords de branches étendus soit par accords d'entreprises ou d'établissements qui se révèlent très rares sur ce type de sujets considéré comme non prioritaires.

L'aménagement du temps de travail et l'individualisation des horaires au sein de l'entreprise nécessite de mieux adapter le droit notamment au regard des congés parentaux et du maintien de l'employabilité. L'absence de confort dans le chevauchement des temps sociaux, les facultés de modulation horaire peuvent-elles faire l'objet de contreparties, "arrangements temporels", délais de prévenance proportionnels, par exemple ? Il s'agit alors d'adapter les dispositifs pour concilier réalités économiques des entreprises et attentes des salariés afin de lever les zones de blocages. Plus généralement, comment promouvoir et favoriser l'exercice d'un véritable temps choisi tant quantitatif que qualitatif ? Comment juridiquement repenser le principe d'horaire individuel ? La négociation collective au sein de l'entreprise doit-elle alors "disparaître" devant l'individualisation contractuelle et juridique du temps choisi, fondement de l'expression d'une liberté fondamentale ? Le développement du temps choisi individuel pour être pleinement efficace doit prendre en compte les spécificités du métier en respectant les contraintes économiques de l'entreprise. En outre, la négociation collective doit être privilégiée pour garantir l'effectivité du droit protecteur.

Au regard des préoccupations énoncées précédemment, ne serait-il pas opportun d'envisager dès aujourd'hui une réflexion plus ample sur l'internalisation des préoccupations familiales dans l'entreprise par l'entremise du droit, réflexion que l'UNAF pourrait engager

³ Van de Walle Isabelle (1999), " Le congé parental : stratégies des employeurs et des salariés", Recherches et prévisions, CNAF, p.22.

avec d'autres partenaires (administrations, partenaires sociaux, Plan) dans une perspective de plus long terme.

Pour autant, il y a nécessité pour les pouvoirs publics d'inciter les entreprises à agir dans le sens d'une prise en compte des préoccupations familiales. Cette incitation peut prendre diverses formes en particulier un crédit d'impôt famille et le développement de chèques-familles. Ces dispositions doivent être en cohérence avec les dispositifs légaux et extra-légaux existants et s'inscrire dans une démarche plus globale sur les services aux familles.

III/ Conciliation des temps de vie nouveaux outils

Pour l'UNAF, il est incontestable que le Crédit d'Impôt Famille présente une opportunité réelle pour inciter les entreprises à développer des actions en faveur d'une meilleure conciliation des temps parentaux. Au delà des difficultés techniques et juridiques du CIFE, deux écueils sont à éviter : d'une part, l'incitation fiscale ne doit pas s'opposer à la réflexion du monde de l'entreprise sur la diffusion de cette culture de la conciliation et, d'autre part, quels dispositifs d'évaluation envisager qui ne limitent pas le CIFE à un effet d'aubaine ? Sur ce dernier point, il nous semble opportun de garantir une pluri-annualité des actions notamment à travers une convention d'objectifs et de moyens, le crédit d'impôt étant par nature annuel, et parer d'éventuelles stratégies fiscales. Parallèlement à la quantité des moyens et des dispositifs, la qualité et la pérennité des actions menées par les entreprises doivent être prises en compte dans le périmètre du crédit d'impôt.

Concernant le développement d'un outil de solvabilisation des familles, l'UNAF soutient une adaptation efficace des titres emplois-services. Peu utilisés, ces derniers souffrent d'une méconnaissance et d'un manque de lisibilité. Il convient donc de lever les obstacles législatifs et de modifier les règles de fonctionnement qui semblent s'opposer à leur développement :

- concurrence du "chèque-service" ;
- exclusivité de l'attribution des titres par le comité d'entreprise ; Pour l'UNAF, l'exclusivité de l'attribution des TES par le comité d'entreprise apparaît également comme un blocage au développement des TES. Il ne s'agit pas pour autant de substituer cette exclusivité à celle de l'entreprise, que de rechercher une co-gestion du TES, en ouvrant aux entreprises le droit de l'abonder de manière directe. Ce "partenariat" nécessite en priorité de modifier le principe de pérennisation automatique des interventions de l'entreprise dans le domaine social, via transfert des fonds au CE au motif de l'exclusivité du CE sur les œuvres sociales. En outre, cette adaptation permettrait de couvrir les salariés des entreprises ne disposant pas de CE (50 % des entreprises qui devraient disposer d'un CE n'en ont pas), ou dont les moyens financiers sont limités. Reste néanmoins la question des indépendants, artisans et des petites entreprises ;
- obligation de recourir à des prestataires agréés ;
- exclusivité du TES aux prestations effectuées au domicile du salarié.

La possibilité faite aux entreprises d'abonder directement le TES, transforme ce dispositif en un élément de politique salariale. En tant qu'élément de politique salariale, le TES a donc vocation à demeurer dans les limites des contrôles des avantages versés aux salariés hors cotisations sociales. Dès lors, il convient de délimiter l'usage du TES pour qu'un développement non maîtrisé ne crée pas un déséquilibre des systèmes de protection sociale en réduisant les ressources procurées par les cotisations sociales.

Les modifications réglementaires du dispositif pour en faciliter son développement doivent intégrer cette considération. Il s'agira notamment d'encadrer au mieux les prestations éligibles. Ainsi, cette considération pourrait plaider pour réserver le TES aux seules prestations au domicile. Pour autant, l'exclusivité d'un TES aux seules prestations à domicile peut heurter les principes généraux qui sous-tendent les actions souhaitées des entreprises dans le domaine de la conciliation et notamment le

soutien scolaire ou centres de loisir, se prêtent donc mal à l'exclusivité du domicile. C'est pourquoi il nous semble que l'ouverture du TES pour des prestations hors-domicile pourrait être soutenue sous réserve d'un contrôle de l'utilisation des fonds débloqués.

Dans le même esprit, le développement du TES nécessite de modifier l'obligation de recourir à des prestataires agréés. Ce blocage peut être levé en élargissant le champ du TES à d'autres intervenants et notamment les associations mandataires et les prestations de gré à gré. La difficulté principale n'est donc pas tant de délimiter avec rigueur les prestations ouvertes au financement par TES, que de garantir que les fonds débloqués par les entreprises, et exonérés de cotisations sociales, soient réellement affectés à l'objet conciliation et financent des prestations de qualité, notamment à travers la promotion d'un dispositif de suivi des fonds.

CONTRIBUTION de M. Paul de Viguerie Au nom de l'AFC (Association des Familles Catholiques)

**Entreprises et familles : Prise en compte des familles ayant des enfants
de 6 à 16 ANS**

Toutes les dispositions qui pourraient être prévues pour permettre au père comme à la mère de prendre du temps « éducatif » devront être déconnectées des dispositifs « petite enfance ».

Les problématiques en cause dans la conciliation vie familiale, vie professionnelle sont, en effet, très différentes :

Le rôle du père prend, l'enfant grandissant et au moment de l'adolescence, une importance essentielle dans la construction de la personnalité et la perception des repères. Le père devient référence autant que recours et l'harmonie, l'équilibre de vie du couple constituent les premiers éléments de cette « éducation » familiale. La notion de temps partagé pour les enfants prend tout son sens et la parité homme - femme prend toute sa signification dans la complémentarité de l'altérité des sexes qui structure le jeune adolescent ou pré-adolescent.

Les « Bureaux des temps »

Le temps passé de l'un comme de l'autre avec l'enfant devient primordial :

Ainsi les horaires journaliers, le temps hebdomadaire et les temps de vacances sont fondamentaux. A cet effet, l'entreprise, publique ou privée, n'est pas la seule en cause et les interactions entre les temps de l'école, des services publics, des équipements périscolaires, des transports doivent être intégrés dans toute réflexion « familiale ». Une concertation étroite avec les institutions et collectivités concernées est ainsi à systématiser. Elle doit être très décentralisée, car on a pu constater par le passé que les efforts multiples nationaux d'harmonisation des rythmes scolaires par exemple ont tous échoué ou se sont enlisés, car le temps des villes pour les enfants et les parents n'est évidemment pas le même que celui des zones rurales ou péri-urbaines.

A cet égard l'expérience des Bureaux des temps est véritablement à considérer.

Deux acteurs pourraient être chargés par convention de les mettre en place systématiquement :

- Les collectivités territoriales dans le cadre du mouvement de décentralisation
- Les mouvements et l'institution familiale (les observatoires de la famille mis en place par les UDAF ou / et les mouvements sont à cet égard fortement à encourager.)

Leur mission serait triple :

- Observatoire des migrations et des temps journaliers et hebdomadaires
- Analyse des contraintes respectives de chacun des acteurs
- Lieu de dialogue, de concertation et de proposition

L'Etat, à travers la conférence de la Famille pourrait en favoriser la création et amorcer par un financement leur constitution. (Rapport et avis du CES sur le « temps des villes présenté par M. Jean-Paul Bailly 2002 : conclusions de l'avis présentées en annexe de la présente contribution.

Des outils

Deux types de moyens sont à privilégier : ceux aux entreprises et ceux aux familles.

En effet, si l'on veut arriver à réguler quelque peu le temps des uns et des autres, il convient de mettre en œuvre un panel de dispositifs incitatifs et facilitateurs :

Pour les entreprises

Tous moyens dont certains devraient pouvoir être éligibles au crédit d'impôt :

- Télé-travail (exemples Geac ...) et travail à domicile
- Horaires choisis en fonction ou en concertation avec l'organisation scolaire des enfants, notamment primaire et collèges (incitation à des formules de management type « îlots » tant pour les équipes de cadres que d'employés de façon à ce que la mère et le père qui travaillent puissent alterner les temps de présence au domicile adaptés à ceux de l'enfant. La diminution du temps de travail doit permettre, non d'annualiser le temps de travail, mais de prévoir des temps choisis sur la semaine ou le mois.
- La formule groupement d'employeur devrait constituer, par métier, un dispositif qui permet « une mutualisation » des ressources humaines, en particulier pour les PME, PMI, TPE (restauration, commerces de proximité...)

Pour les familles

- L'internat, l'accueil en famille, les études, le soutien scolaire et d'autres dispositifs sont non seulement redécouverts, mais à encourager... pour des heures intermédiaires (notamment 17H -19H).
- Le chèque-famille est une formule qui devrait être utilisée pour faciliter l'accès des familles à un encadrement éducatif. Il peut être financé par une formule analogue au contrat-enfance par les CAF, les collectivités, les entreprises ...
Dans un premier temps et si les financements sont limités, son utilisation devrait être limitée à cet usage, peut-être regroupé avec des systèmes déjà existants (par exemple « bons-vacances »).

Bien évidemment, ces dispositifs sont à mettre en étroite connexion avec le renforcement de certains services aux familles, notamment pour permettre aux parents d'être mieux à même d'exercer leurs responsabilités parentales. (voir groupe N° 2)

Le Compte-Epargne « Temps »

La législation et la réglementation actuelle semblent en permettre la mise en œuvre. Cependant, ce dispositif semble se heurter à des réticences, tant du côté des salariés que des entreprises.

En premier lieu, pour les PME, PMI, TPE, il est très difficile de le mettre en œuvre faute de solutions adaptées pour faire face à une longue absence dans des conditions d'efficacité analogues. Pour les grandes entreprises, si la formule est coûteuse en soi en termes de management, les exemples cités montrent qu'elle est applicable, même de façon très élargie.

En second lieu, les salariés, soit par ignorance, soit par peur de voir leur emploi dévalorisé, leur évolution de carrière compromise, leur précarisation accrue ou encore par confort personnel hésitent à faire recours.

Il apparaît ainsi que raisonner sur ce dispositif indépendamment de la mise en œuvre de dispositifs plus quotidiens (évoqués ci-dessus) serait voué à l'échec.

Pour les familles

Il faut d'abord sécuriser les mères et pères de famille sur les rythmes quotidiens et hebdomadaires. Ensuite, il convient sans doute de proposer ce dispositif.

En priorité pour des parents en difficulté particulière par rapport à un enfant (ou une personne âgée). Sur de telles situations qui nécessitent alors la présence à temps partiel ou

complet de l'un des parents - s'agissant d'un temps de récupération cumulé, pendant lequel l'ensemble des droits sociaux, à la retraite, à la formation, continuent à courir ...

Il convient :

- que ce droit soit ouvert avec un préavis limité dans le temps (un mois maximum) ;
- que le salarié ait le choix du temps partiel ;
- qu'il puisse avoir accès à l'ensemble des informations internes concernant l'exercice de son métier et de sa fonction et puisse être en contact direct avec son éventuel remplaçant ;
- que les temps cumulés puissent l'être dès l'embauche, célibataire ou non.

Ce congé « parental » doit être posé pour une durée minimum, permettant à l'entreprise de trouver une organisation, certes provisoire, mais stable pour une période déterminée.

Du côté des entreprises

- Les surcoûts engagés devraient pouvoir être éligibles au crédit d'impôt.
- Le champ d'éligibilité obligatoire serait limité au temps éducatif et au soutien à une personne en difficulté parent direct, conjoint ... Dans les autres cas de convenance personnelle, l'entreprise aurait toute liberté pour refuser et la durée du préavis pourrait être allongée notablement.
- Enfin, toujours pour les PME, PMI, TPE, la formule de groupements d'employeurs pourrait rendre d'éminents services.

Sur l'ensemble de ces dispositifs, qui ressortent autant de la concertation que de dispositions réglementaires ou législatives, plusieurs conditions relatives aux modes opératoires seraient à prévoir :

- Sans doute, la prise en compte directe par l'entreprise de ces initiatives qui ne peuvent être portées par les seuls comités d'entreprise (quand ils existent ...)
- Discussions au niveau des branches, mais surtout au niveau des établissements
- Décentralisation des dispositifs d'accompagnement technique et financier au niveau des CAF (en élargissant leur champ d'action sociale à cette tranche d'âge) et des CT (sans doute niveau départemental, notamment pour l'harmonisation des temps et des services)

Dispositifs d'incitation financière nationaux : crédits d'impôt et chèque-famille à mettre en place conjointement en délimitant leur champ d'éligibilité.

La question des évaluations nécessaires se pose, et nécessitent que les acteurs économiques puissent y procéder.

Sans doute, ce type de démarche globale pourrait faire l'objet d'expérimentations ciblées pour ne laisser aucun type d'entreprises et de milieux socio-économiques à l'écart (rural, péri-urbain, urbain ...). Certains des aspects des dispositifs envisagés pourraient se mettre en place par appel d'offres sur la base d'un cahier des charges établi par les acteurs actuels de la conférence famille.

Observations de l'Association des Familles Catholiques (AFC)

Par M. Paul de Viguerie

PREMIERES OBSERVATIONS

Synthèse du rapport

I. Modifications de forme

2. Parler de l'Education des enfants plutôt que de l'entretien
3. Parler « d'avoir un enfant supplémentaire, (dans l'état actuel du taux de natalité, le troisième) plutôt que de « faire »

II. Le 1 appelle deux observations :

L'articulation entre les dirigeants d'entreprise et les comités d'entreprise n'est pas claire : est-ce bien la compétence de l'employeur qui est première dans tous les champs éligibles au crédit d'impôt et celle du CE subsidiaire ou est-ce une compétence partagée ? Dans le corps du rapport, cette ambiguïté subsiste aussi

Développer les financements croisés ne peut reposer sur un seul interlocuteur, les CAF, tout au moins de façon exclusive. Dans le groupe de travail, les réserves des entreprises ont été nombreuses. Par ailleurs, les Collectivités territoriales dans leur ensemble, et pas seulement les communes ou leurs groupements sont impliqués dans ces politiques, tant au niveau des politiques sociales et familiales, des personnels engagés, des formations que des financements. Enfin d'autres caisses peuvent être impliquées (MSA, CNAV, ...). D'autres « chefs de file » peuvent être pressentis, qui ont par ailleurs des relations naturelles et suivies avec les entreprises et leurs salariés. Le corps du rapport évoque plus longuement cette question sans la trancher.

Elle devrait pouvoir l'être en fonction de deux facteurs :

La présence ou nom des organisations patronales dans les Caisses

Les orientations arrêtées en matière de décentralisation des politiques familiales et sociales.

Le 2. appelle aussi trois observations

L'expression « charte-famille », comme celle du référent sont à retenir et à « labelliser ».

Dès cette synthèse, il convient de poser la question de la participation des entreprises au mode de garde ; en effet, cette orientation dépend de la solution en définitive retenue par le premier groupe sur les principes et modalités de mise en œuvre du PAJE ; il est question dans le pré-rapport transmis d'harmoniser les taux d'effort des familles en fonction des modes de garde et tout le système d'universalité, même modulé, repose sur un principe d'égalité de traitement qui ne peut être laissée à l'appréciation d'une entreprise.

Voilà pourquoi, l'intervention des entreprises sur ce thème pourrait se concentrer sur la diversification de l'offre directement et non sur les familles elles-mêmes en ce qui concerne la petite enfance.

Il en va différemment pour les aides ou services apportés au-delà de la petite enfance qui elles, sont moins financés par les caisses ou les CT. Ces financements de type « aide à l'exercice des responsabilités éducatives » devraient faire l'objet d'une vraie distinction dans le rapport et cette synthèse. Les partenaires ne sont pas les mêmes et les financements non plus.

II. Dans ce chapitre comme dans le rapport, il est regrettable que la question du compte-épargne Temps, dispositif existant, n'ait pas été explorée, analysée. Elle paraît l'une des pistes possibles avec les aménagements qui avaient été évoqués comme l'une des pistes possibles pour permettre de redonner du temps aux parents au moment où les problèmes et difficultés de l'éducation se posent avec le plus d'acuité. Le 4 et le 5 paraissent redondants avec le 4 du II. Ou le contraire.

RAPPORT

Dans le préambule, il convient de relever une question d'ordre philosophique, même si elle reste en suspens.

La question est abordée comme si la famille relevait de la sphère privée strictement et l'entreprise de la liberté stricte de gestion. Or, il apparaît bien que famille et entreprises ne peuvent se comprendre et donc se conforter mutuellement dans des logiques différentes, mais complémentaires que si elles se reconnaissent réciproquement comme **des corps sociaux** à part entière et non comme une juxtaposition de personnes privées d'un côté pour la « famille » et de personnes morales pour l'entreprise.

Il s'agit bien d'une reconnaissance explicite de l'une et de l'autre, facilitée, incitée par la « puissance publique ».

Tous les développements des chapitres un et deux tendent à cette reconnaissance qui, dans la politique familiale, depuis des années, constitue un fait nouveau et tout à fait prometteur.

PREMIERES OBSERVATIONS

1. Toutes les mesures relatives à la gestion des temps par l'entreprise sont à retenir (sous réserve d'inventaire) et le panel doit en être exploré systématiquement, car plus il sera riche, plus il offrira aux salariés comme aux entreprises une liberté de choix essentielle aux deux parties.

On peut regretter que les difficultés auxquelles se heurtent les PME et TPE, même évoquées ne soient pas mieux traitées et développées

Il aurait été bon de retenir en conclusion de ce chapitre, la coordination nécessaire avec les autres acteurs des temps, l'École, les services publics, les transports ... Les bureaux des temps doivent être mentionnés.

2. Les mesures relatives à la sécurisation du cadre juridique doivent être soit précisées (entre les CE et les employeurs par exemple) et clarifiées, comme la question des interlocuteurs à identifier. **On perçoit à ce stade l'hésitation du groupe, plus par ignorance de la réalité institutionnelle et territoriale comme de la répartition réelle des compétences actuelles et à venir entre les acteurs publics.**

3. L'ensemble du rapport est par trop orienté vers l'implication des entreprises vers les services aux familles dans le cadre de la petite enfance .

A plusieurs reprises, il a été fait état de la nécessité de rééquilibrer le rapport, comme la quasi-totalité des participants l'avait souhaité vers les ages de l'adolescence.

Cette orientation actuelle du rapport, même si elle n'est pas exclusive pose plusieurs problèmes de fond :

- L'articulation avec la mise en œuvre de la PAJE selon les orientations retenues d'universalité, d'équité territoriale, d'harmonisation des taux d'effort,... jusqu'à l'instauration d'un chèque-famille auquel les entreprises seraient alors amenées à participer peu ou prou de façon quasi-obligatoire !
- La tendance, sinon la dérive de voir les entreprises et les familles recourir en priorité dès les premiers ages de l'enfant alors que les difficultés sont d'une toute autre nature ensuite.

- La tendance à ne pas parler que des mères de famille, naturellement les plus sollicitées à la petite enfance, tant sur le plan des soins qu'affectif ou éducatif et à gommer le rôle des pères à des âges cruciaux.

Le rapport n'aborde en rien l'une des finalités premières sur laquelle devraient se retrouver les familles et les entreprises, celle de redonner aux deux parents du « temps de présence éducative » à leurs enfants sans passer pour autant systématiquement par des auxiliaires sociaux. Redonner du temps aux mères de famille, c'est responsabiliser les pères dans l'exercice de leurs responsabilités éducatives propres et spécifiques. Cela coûte à l'entreprise ; il faut qu'elle puisse être incitée à le faire.

4. Ainsi, la question du prolongement du congé parental au-delà de 6 ans continue à être mal posée :

Les congés parentaux liés à l'APE pourraient être effectivement fractionnables jusqu'aux 6 ans de l'enfant.

Par contre, devraient élargies les possibilités de congés parentaux « éducatifs » entre 10 et 16 ans, soit pour le père, soit pour la mère, soit à temps partiel ou complet.

Pourquoi n'est-il fait aucune allusion au dispositif existant du compte-épargne Temps ? Ce dispositif avait été évoqué. Il est en vigueur dans certaines administrations ou entreprises, mais il aurait été bon d'analyser les causes de son manque de succès. Ceci étant, un certain nombre d'aménagements pourraient le rendre plus attractif pour les salariés comme pour les entreprises. Il ne devrait pas se substituer à d'autres formes de congés parentaux, mais paraît plus adapté à des souhaits de congé parental plus prévisibles au moment de difficultés des parents face à des enfants adolescents (ou même face à la nécessité de prendre du temps pour des proches vieillissants).

Le temps accordé pourrait être encadré sur une certaine période, sachant que les congés payés comme les temps de RTT atteignent en moyenne au total 40 jours par an. Cette formule peut être aussi adaptée aux PME et PMI ou TPE en les complétant par les dispositifs évoqués pour le remplacement des collaborateurs absents sur une longue période. Enfin cette formule peut aussi prendre la forme d'un temps partiel choisi.

A cette période où les deux parents sont le plus souvent en pleine activité professionnelle, les questions liées à la formation, aux garanties de carrière, au retour à l'emploi sont à privilégier.

5. Toutes les mesures facilitant le retour à l'emploi, l'insertion ou la réinsertion sont à privilégier et les orientations proposées correspondent à cette exigence.

La question du financement de la formation lorsque le contrat de travail est rompu ou n'existe pas est à expliciter, des précédents existants ayant été cités, le rapport devrait en faire état jusqu'à la possibilité de dédier une partie des cotisations patronales à cet emploi (rapport de Mme Hermange sur l'enfance).

6. Ce retour à l'emploi ou l'employabilité des parents, père ou mère, pourraient être facilités par la « valorisation des acquis éducatifs », lesquels pourraient permettre de développer une offre de qualité expérimentée aux familles en entreprise ou hors entreprise.

Cette valorisation des acquis peut permettre de répondre en partie à une pénurie de personnels pour la petite enfance ou de développer de véritables entreprises de services aux familles.

Cette valorisation serait encadrée selon des modalités à préciser dans le cadre du groupe « services aux parents »

Aménagement du temps de travail et vie familiale Propositions préliminaires de Catherine TASTE représentant Familles de France
--

Pour être efficace, la politique familiale doit garantir les intérêts de la famille et de l'enfant et leur nécessaire prise en compte dans toutes les décisions et dans tous les choix politiques, notamment en ce qui concerne le temps de travail et les aménagements nécessaires du droit du travail.

En effet, le temps de travail, selon son intensité et ses modalités d'organisation peut s'avérer à la fois incompatible (travail de nuit des femmes, travail en 3x8, horaires excessifs, coupure trop longue dans la journée de travail...) ou compatible avec la vie familiale (temps partiel choisi- en pratique très rare, temps partiel scolaire cf. accords collectifs dans le secteur bancaire). Dans certains cas, la plupart du temps limité, le temps partiel peut parfois permettre un meilleur équilibre vie professionnelle - vie familiale.

Cependant, le temps partiel est surtout développé dans la Fonction Publique, les grandes entreprises ou la grande distribution où il correspond la plupart du temps à des emplois peu qualifiés et précaires alors que de nombreuses femmes mais aussi des hommes, souvent au statut cadre, et ce du fait de contraintes pécuniaires moindres que des ouvriers ou employés, souhaiteraient bénéficier plus largement du temps partiel (souvent sous la forme de 4/5èmes de temps), sans être critiqués pour cela et surtout en conservant les mêmes chances de promotion professionnelle, d'augmentations de salaire...

Il y aurait, d'après G. Cette dans une étude pour le conseil d'analyse économique effectuée en 1999, 2 150 000 salariés à temps complet qui souhaiteraient travailler à temps partiel notamment chez les jeunes parents.

La loi sur les 35 heures aurait pu en partie combler cette attente mais elle s'est contentée de créer un temps partiel pour raisons familiales (possibilité reconnue aux salariés de demander un passage à temps partiel en raison des besoins de la vie familiale cf. article L. 212-4-7 du Code du Travail) que l'employeur peut refuser à condition que ce refus soit justifié par des raisons objectives liées aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise (autant dire qu'il est excessivement aisé pour un employeur d'en rapporter la preuve).

Pourquoi ne pas prévoir uniquement la possibilité de reporter et non pas d'annuler cette demande d'aménagements d'horaires, comme cela a été mis en place pour le congé individuel de formation ou pour le congé sabbatique ?

Cette possibilité d'aménagement doit en effet être plus largement ouverte pour que sa mise en œuvre soit effectivement garantie, à charge pour le groupe de travail Familles et Entreprises d'examiner sous quelles conditions.

En outre, un autre article (L.212-4-9 du Code du Travail) définit les modalités de mise en place d'horaires à temps partiel à la demande des salariés. Mais là encore les modalités d'application sont tellement restrictives qu'elles en deviennent quasi inopérantes : les conditions dans lesquelles les salariés peuvent demander à travailler à temps partiel sont en effet fixées soit par accords de branches étendus soit par accords d'entreprises ou d'établissements qui se révèlent très rares sur ce type de sujets considéré comme non prioritaire.

En revanche, le congé parental d'éducation à temps partiel (mis en place par une loi du 25 juillet 1994 relative à la famille) facilite l'utilisation du contrat de travail à temps partiel pour permettre aux salariés de s'occuper de leurs enfants à certaines étapes importantes. Pourtant ce CPE, qu'il soit à temps complet ou à temps partiel n'est réservé qu'aux parents d'enfants âgés de trois ans au plus.

Il est donc strictement et arbitrairement cantonné à la petite enfance alors que d'autres périodes de la vie des enfants peuvent nécessiter une présence plus soutenue des parents

comme l'entrée dans un nouveau cycle scolaire par exemple (et en dehors du congé prévu dans le cadre de l'allocation de présence parentale c'est-à-dire en cas de grave maladie, d'accident ou de grave handicap) ou encore les parents peuvent ressentir l'envie de s'arrêter provisoirement de façon partielle ou complète pour s'occuper davantage de leurs enfants (sorties d'écoles, mercredis libérés, vacances scolaires...).

Pourquoi ne pas élargir le congé parental d'éducation (en dehors de préoccupations strictement financières mais alors arrêtons d'opérer des transferts sauvages entre la branche Famille et la branche Vieillesse au détriment des familles qui pourtant cotisent largement par le fruit de leur travail et par leur participation à une démographie positive contribuant en grande partie au financement des retraites) ou congé d'accompagnement scolaire jusqu'aux 16 ou 18 ans de l'enfant assorti d'une possibilité de le fractionner par portion de six ou trois mois minimum avec un délai de prévenance de deux ou trois mois en faveur de l'employeur qui pourrait éventuellement bénéficier d'une faculté de report de trois mois, sachant que ce CPE ne saurait, en tout état de cause, dépasser trois ans en tout et pour tout.

Ainsi, si le droit à CPE a déjà été consommé pendant la petite enfance (toujours à compter du deuxième enfant), il n'y aurait aucune possibilité de prendre un nouveau CPE. Par contre, si le CPE déjà consommé a duré seulement un an, le parent aura la possibilité de prendre un nouveau congé dont il lui conviendra de prévoir la durée initiale, avec un minimum de trois ou six mois (à définir).

Ces nouvelles modalités d'application devraient permettre une meilleure intégration professionnelle des parents ayant pris un CPE en favorisant la possibilité de le consommer par fractions de courte durée.

Ainsi, les spécialistes du « genre » ne pourront plus stigmatiser le CPE en le considérant comme une trappe à mères au foyer mises de facto en situation d'extrême précarité dans la mesure où elles sont généralement confrontées à des difficultés d'emploi à la sortie d'un CPE, conçue de façon presque forfaitaire sur une durée de trois ans.

Par contre, il est nécessaire de prévoir, au moment du retour au poste ou après un arrêt prolongé sans possibilité de réintégration dans l'entreprise, une période de formation suffisante pour permettre aux parents de retravailler sans subir le reproche d'avoir perdu le fil des nouvelles technologies ou nouvelles méthodes de travail de leur secteur d'activité et pour accéder à une réelle « employabilité ». Il faut bien entendu déterminer quelle institution va financer et prendre en charge ces formations qui pourraient être diplômantes dans certains cas.

Il semble aujourd'hui impératif de sortir le temps partiel en France de son image dévalorisante à la différence des sociétés nordiques où son développement est en phase avec le désir des jeunes générations (45 % des femmes entre 25 et 34 ans réclament surtout du temps et un aménagement des horaires - le taux d'activité en France est l'un des plus élevés du monde).

En matière d'aménagement du temps de travail, il faudrait raisonner davantage sur une base individualisée. Les salariés devraient pouvoir choisir de travailler moins ou pas du tout à certaines périodes de leur vie pour élever leurs enfants.

Cette organisation plus souple du temps tout au long de la vie devrait aussi permettre d'allonger la durée d'activité : travailler moins mais plus longtemps ce qui occasionnerait moins de stress et de pression (l'un des nouveaux fléaux du travail cf. les derniers rapports sur la notion de risque santé mentale au travail) et permettrait de financer plus facilement notre système de retraite.

Cette nouvelle forme de rapport au travail pourrait se concrétiser par un accès élargi au CPE (sans qu'il puisse excéder trois ans sur toute une vie professionnelle) ou encore par un congé à mi-vie pouvant être octroyé à chaque salarié à la moitié de sa vie active. En contrepartie, le bénéficiaire retarderait d'autant son départ à la retraite.

Contribution aux débats du Groupe CARREFOUR

Préambule :

L'équilibre entre vie familiale et vie professionnelle tient pour une grande partie dans la gestion des temps ; ceux-là pouvant s'apprécier sur l'horizon de la journée (durée de travail quotidien, amplitude de travail comprenant les pauses et coupures, temps de déplacement), de la semaine (durée de travail hebdomadaire, travail sur 2, 3, 4, 5 ou 6 jours), de l'année (nombre de jours de congés et de RTT) ou d'une période de la vie (congé parental d'éducation, congé de formation, ...). La bonne adéquation de la gestion des temps de travail s'apprécie pour les salariés bien entendu par rapport aux contraintes extérieures (rythmes scolaires, horaires d'ouverture de la crèche) et à la structure familiale (emploi du conjoint, nombre et âge des enfants), éléments par définition évolutifs. Pour les entreprises leurs besoins sont en relation avec leur choix d'organisation (polyvalence ou non, travail en équipe, taille de l'entreprise, ...), leur politique commerciale (ouverture à la clientèle, variation saisonnière de la demande). Il est donc évident qu'il ne peut exister un modèle qui convienne à tous les salariés et à toutes les entreprises, mais il est nécessaire de prévoir des modes d'organisation différents adaptables et personnalisables.

Plusieurs pistes sont possibles :

- Alternance temps complet et temps partiel
- Choix des horaires de travail
- « Employabilité » tout au long de la vie

I. Alternance temps complet et temps partiel

Le temps passage d'un temps complet à un temps partiel peut convenir sur une période donnée (suivant l'âge des enfants), mais son accès est parfois difficile pour des raisons d'organisation (pour l'entreprise) et de baisse de revenu (pour le salarié). Ces deux points doivent être assumés entièrement par les parties prenantes, mais peuvent être améliorés.

Afin de faciliter le passage de temps complet à temps partiel il semble nécessaire de :

- Permettre aux salariés un retour sur un temps complet sur la simple demande du salarié (avec néanmoins une période de préavis d'au moins six mois)
- Ne pas pénaliser le salarié qui fait le choix du temps partiel, par exemple par l'exclusion de la prime à l'emploi (impôt négatif)
- Changer la perception du temps partiel choisi (ce n'est pas une personne qui manque d'ambition ou d'implication)
- Mettre en avant des expériences d'entreprises qui ont progressé sur cette voie, avec un nombre de temps partiels significatifs
- Proposer des formes de temps partiels qui sont en adéquation avec les besoins de l'entreprise (le travail sur quatre jours peut aussi intégrer le mercredi, la réduction du nombre d'heures par jour, ...)

Le travail à temps partiel doit pouvoir concerner à égalité hommes et femmes et s'appliquer aussi bien à des postes d'employés qu'à des postes de cadres. Pour ces derniers il convient néanmoins de ne pas négliger la difficulté d'aménager certains postes qui ne peuvent pas tels qu'ils sont définis dans l'organisation être « partagés ».

Comme la réduction du temps de travail a conduit à repenser l'organisation et l'aménagement du temps de travail, l'accès facilité à des temps partiels pour les cadres nécessite de redéfinir la contribution attendue.

La progression des entreprises sur les facilités accordées pour passer d'un passage temps complet vers un temps partiel et d'un temps partiel vers un temps complet, doit contribuer à une meilleure égalité professionnelle entre hommes et femmes. En effet l'accès au temps partiel est assez souvent aisé et intéresse en priorité les femmes (80% des temps partiels sont des femmes en Europe), mais peut être un « piège » dans la mesure où il est parfois difficile d'accéder à un temps complet par la suite.

II. Choix des horaires de travail

Les « horaires en îlots » sont un système de planification des horaires de travail des assistantes de caisse dont la finalité est :

- D'inviter les salariés à choisir leurs horaires de travail leur permettant ainsi de concilier au mieux vie professionnelle et vie privée (familiale)
- D'adapter au mieux le nombre de caisses ouvertes avec les prévisions de fréquentation des clients de l'hypermarché, permettant ainsi une faible attente au passage en caisse
- D'augmenter la satisfaction des salariés pour une meilleure motivation (qui impacte la qualité de l'accueil) et réduire l'absentéisme

L'organisation des horaires s'effectue par :

- La constitution d'équipes avec des salariés qui ont des contraintes ou besoins différents (par exemple des étudiants qui veulent travailler en dehors des heures de cours donc en fin de semaine et pendant les vacances scolaires, des pères ou mères de famille qui ont des enfants en bas âge, des célibataires, ...)
- La communication à chaque équipe des plans de charge comprenant pour chaque ¼ heure le besoin d'ouverture de caisses
- Le positionnement par chaque salarié de ses horaires (grâce à des aimants de couleur sur un tableau métallique)
- La vérification par une animatrice d'îlot (fonction tournante au sein de l'équipe) de la bonne correspondance entre les horaires positionnés et le plan de charge
- La modification si nécessaire d'horaires

Les conditions de réussite qui ont été identifiées par l'entreprise sont :

- Un cadre conventionnel précis, négocié avec les organisations syndicales intégré dans un accord sur l'aménagement du temps de travail
- Une préparation par la formation des assistantes de caisse et la constitution des équipes
- Une bonne écoute des besoins des assistantes de caisse et la prise en compte des caractéristiques de l'hypermarché
- Une concertation entre la direction et les partenaires sociaux par une commission de suivi de l'accord, un bilan annuel et un point régulier sur chaque établissement

A partir d'une enquête réalisée auprès de 8.808 salariés des hypermarchés Carrefour (questionnaire papier avec un taux de retour de 65%), il ressort :

- 91% sont satisfaits de la nouvelle organisation des horaires
- 86% estiment que le nouveau système permet de mieux organiser son temps personnel

Les motifs de satisfaction vis à vis du nouveau système, les plus fréquemment cités sont :

- choix des jours de repos, nocturnes (horaires réalisés après 20 h) et des temps de coupure (durée et positionnement de la pause repas notamment)
- plus de solidarité entre collègues (la constitution d'équipes renforce l'entraide)
- choix des horaires de travail (mieux compatibles avec la vie privée et familiale)
- une meilleure organisation personnelle (avec du temps pour soi qui est prévu à l'avance)

Les réponses au questionnaire font apparaître aussi des points négatifs :

- les horaires distribués trop tard
- le manque de concertation parfois entre collègues
- des inégalités, ce sont toujours les mêmes qui font l'effort d'accepter des modifications

III. « Employabilité » tout au long de la vie

La prise de congés parentaux d'éducation peut compte tenu de l'évolution rapide des exigences professionnelles et des organisations représenter un frein à l'évolution de carrière (voir parfois à la poursuite d'une activité professionnelle). Une solution consiste à accompagner le salarié concerné par des formations adaptées. A ce jour la réglementation ne permet pas pendant la suspension du contrat de travail de proposer des formations et ce n'est qu'au moment de la reprise d'activité qu'une estimation des besoins de formations pourra se faire. Cela peut conduire à des reprises difficiles, le salarié ne se sentant pas « au niveau » pour exercer pleinement son activité et l'entreprise n'ayant pas forcément le temps nécessaire pour entreprendre les formations utiles.

La solution serait de rendre possible pendant la suspension du contrat de travail la participation à des actions de formation. Ainsi par différents échanges avec l'entreprise, le salarié se tiendrait au courant des changements et conserverait (voir améliorerait) son employabilité par des formations. La reprise d'activité serait alors facilitée et la période d'interruption pourrait être éventuellement mise à profit pour donner une nouvelle orientation à sa carrière.

Observations et Contribution de la SNCF

Commentaires sur les propositions du groupe

- L'incitation fiscale, ainsi qu'indiqué, doit être très significative pour que les grosses entreprises prennent en compte la notion de « conciliation » . En effet le nombre important de salariés facilite les « arrangements » sans que la question soit réellement considérée.
- L'appel à «un conseil » pour la gestion des temps ou les choix d'action concrètes pourrait être préconisé également aux grandes entreprises .
- La reconnaissance de la démarche de l'entreprise pourrait se traduire par un « bonus » qui s'ajouterait au crédit d'impôt accordé pour les actions mises en place à la suite de cette prise de conseil.
- La création de prestataires de service avec des projets innovants (ou des formules renouvelées me semble être de nature à un fort encouragement de l'Etat. Pour avoir suivi des créations de prestations de service de ce type (gardes 7/7, crèches parentales) il apparaît indispensable que chaque tutelle (CAF, Conseil Général, commune) sorte de ses réglementations pour « soutenir » des modes de faire nouveaux, le découragement et l'abandon des postulants risquant d'être le premier résultat de leur enthousiasme déçu.
- Par ailleurs, l'idée d'un service Internet donnant tous les modes de garde dans toute la France, pourrait faire du chemin, mais peut être faut-il un coordinateur des personnes intéressées (auxquelles appartient la SNCF).
- S'il doit exister une vraie coordination des différents acteurs sur l'axe « enfance / famille » il est souhaitable que la simplification du dispositif lui permette d'être efficace, quel que soit l'organisme coordinateur.

Quelques points de forme

- Certaines propositions proches pourraient être regroupées car, s'il est intéressant de faire apparaître la richesse des débats à travers le nombre de préconisations, l'efficacité (de mon point de vue) inciterait à des associations d'items : Propositions 24 et 25 par exemple
- La proposition 24 peut conduire à un faux sens :
 - Ne pourrait il pas être proposé « permettre à des crèches d'avoir un statut et un fonctionnement d'entreprise » car l'intitulé actuel peut laisser penser qu'il s'agit d'entreprises ayant une vocation autre qui gèrent en sus une crèche (pour leur personnel).

Politique de la famille : le point de vue des entreprises

Selon le mode de garde que choisit la famille, l'aide dont elle bénéficie est différente. Le SESP-MEDEF préconise depuis 1997 la neutralité économique du dispositif d'aide afin de donner à la famille une vraie liberté du choix du mode de garde.

Encore, faut-il signaler, que la famille n'a pas vraiment le choix, entre garde à domicile, assistante maternelle, crèches collectives ou réseau organisé, en raison de la pénurie d'offres et utilise ce qui est disponible.

Alors que dans la quasi-totalité des pays européens, il existe des réseaux de garde, sous forme d'entreprises privées prestataires ou mandataires, l'exercice de ces activités sous forme d'entreprises est inexistant en France, qu'il s'agisse d'organisation collective (crèche ou halte-garderie) ou de garde individuelle à domicile.

Cet état de fait est la conséquence directe d'une réglementation restrictive qui privilégie les structures publiques ou associatives pour la garde collective et ne connaît pour la garde individuelle que l'emploi direct par le particulier (au domicile de celui-ci ou chez une assistante maternelle agréée) ou la crèche : familiale, associative ou municipale. La France est le seul pays d'Europe à fonctionner de cette manière. En Suède, par exemple, les municipalités confient, en gestion déléguée, les crèches à des entreprises privées.

Toutes les études réalisées dans les pays développés depuis 20 ans montrent que la garde en structure collective est le système le plus onéreux, la garde à domicile étant la plus économique. Cependant, ce dernier système n'offre pas tous les avantages et garanties de la garde collective.

Le dispositif qui concilie les deux systèmes est celui de la structure prestataire qui est l'employeur de la garde et organise, forme, contrôle un réseau de garde, le plus souvent au domicile de la famille.

Ce système est inexistant en France parce que si une famille l'utilise, elle perd le bénéfice des aides (AFEAMA ou AGED). De plus, la CNAF refuse que les utilisateurs de services assurés par des entreprises, mêmes agréées, bénéficient de ses aides habituelles (cette orientation nous a été confirmée par un courrier sous la signature de sa présidente). Seules les structures collectives publiques ou associatives ou les familles ayant recours à l'emploi direct peuvent, dans certaines conditions, prétendre aux aides des CAF.

Il existe, depuis la loi du 29 janvier 1996, un dispositif d'agrément des entreprises qui veulent exercer dans le domaine des services à la personne. Ce dernier permet à l'administration de s'assurer du sérieux et de la compétence des opérateurs.

Cette loi présente elle-même des imperfections. En effet, l'article L 129-1 § I du code du travail établit une distinction en permettant aux seules associations d'exercer une activité « mandataire ». Cette discrimination a été condamnée par la Cour de Justice Européenne en décembre 1997 (l'activité de placement étant une activité économique de droit commun ne peut faire l'objet d'un domaine réservé à une catégorie juridique d'acteurs ou d'un monopole) mais la réglementation française n'a toujours pas été modifiée sur ce point.

Or, il existe, de fait, des structures, souvent des entreprises, qui font du placement de garde d'enfants auprès des familles, notamment pour le baby-sitting (garde ponctuelle de courte durée). Ces structures sont hors la loi. Pour des raisons pratiques, notamment de services rendus, elles sont tolérées par l'administration, qui sauf infraction grave, ne verbalise pas.

Le moment n'est-il pas venu pour que la loi consacre ces pratiques, en modifiant l'article L 129-1 du code du travail et en permettant aux entreprises d'exercer des activités mandataires?

Concernant les outils de financement ou de paiement : Pour faciliter la vie des familles, ne serait-il pas plus judicieux de réformer un outil déjà existant le titre- emploi- service en modifiant et élargissant son champ ainsi que la liste des abondeurs plutôt que de créer un nouvel instrument financier, quitte éventuellement à en changer le nom en chèque famille, par exemple.

Le titre- emploi- service est un instrument financier qui mériterait d'être mieux connu. Une campagne de promotion était prévue en 1997 mais cette campagne n'a jamais eu lieu.

Le développement du TES (titre-emploi-service) se heurte à l'obligation faite aux entreprises de plus de 50 salariés d'en confier la gestion au comité d'entreprise ce que de nombreuses entreprises, surtout des PME, ne veulent pas faire.

Il permet, d'une part aux entreprises de remettre à chaque salarié, sur le modèle du titre restaurant, des titres à utiliser pour des services à la famille jusqu'à 1830 € par an, en franchise de charges sociales et d'autre part, de faire bénéficier l'utilisateur du titre emploi service d'une réduction de son impôt sur le revenu correspondant à 50 % de sa valeur faciale.(voir document joint annexé : projet de réforme du TES)

Ce même instrument réformé pourrait être utilisé pour le paiement de prestations en crèche collective

Enfin, même si leur coût est élevé, il convient de noter qu'il existe une demande en matière de crèches collectives et de haltes-garderies. Des projets privés de création, pour de telles crèches d'entreprises ou inter entreprises ont existé (dans les zones aéroportuaires, les gares et les zones d'activités industrielles et commerciales notamment). Ils n'ont pu voir le jour pour deux catégories de raison : la première est le refus des CAF, conformément à la position de la CNAF, de participer au financement de leur fonctionnement alors qu'elles le font pour toutes les autres structures collectives, la seconde est la conséquence du code du travail (ordonnance de 1945) qui place les crèches dans le champ de la compétence exclusive des comités d'entreprises (articles R 432-2 et L 423-8) considérant celles-ci comme des activités sociales et culturelles alors que les entreprises les considèrent aujourd'hui, non comme une œuvre sociale mais comme un volet de leur politique de gestion des ressources humaines et sont très sceptiques sur la capacité des comités d'entreprises, notamment de PME, à gérer de telles institutions.

Il convient aussi d'évoquer une piste de réflexion qui mériterait une étude approfondie. Les dispositifs existant privilégient les ménages imposables qui bénéficient d'une réduction de l'impôt sur le revenu pour les dépenses d'aide à domicile. Or les ménages imposables ne représentent que 52 % des ménages français. L'instauration d'un système de crédit d'impôt pour les familles non imposables, en complément du dispositif en vigueur paraîtrait une mesure à étudier.

Enfin, les prestataires de services à la personne bénéficient à titre expérimental depuis janvier 2000 du taux réduit de TVA. Dans un secteur où la masse salariale représente près de 85% du chiffre d'affaires, la pérennisation de cette mesure est indispensable puisqu'elle permet de rapprocher le coût final supporté par le client de celui du travail au noir. La Commission Européenne est appelée, durant l'année 2003 à prolonger, entériner ou annuler cette mesure. Nous souhaitons vivement que le gouvernement français demande son adoption définitive puisque cette mesure a fortement contribué au développement des entreprises sans qu'il en coûte rien au budget dans un premier temps, lui rapporte dans un second ainsi qu'aux organismes collecteurs des charges sociales.

PROPOSITION DE REFORME ET D'EXTENSION DU TES

RÔLE DES ASSISTEURS

Le présent diagnostic et les propositions qui en résultent ont été réalisés par le SESP (MEDEF) et deux émetteurs de TES, agréés par l'Etat : Ticket Emploi Domicile et Chèque Logis Service.

Ils ont pour objectif en tirant le bilan de 4 ans de fonctionnement du TES, de favoriser le développement de cet outil pour en faire un outil de la politique familiale.

La partie sur le rôle des assistants a été rédigée en concertation avec Axa-Assistance, Europe-Assistance, Mondial –Assistance qui sont des opérateurs de services à la famille dans le cadre de contrats d'assurances.

I. Réforme du TES.

A/ Le diagnostic : la nature du TES

a- Place du CE et de l'entreprise

Le TES est un support de paiement, ce n'est pas sa nature qui détermine s'il fait partie du champ des œuvres sociales et particulièrement des œuvres sociales du Comité d'Entreprise (CE).

Le champ des œuvres sociales du CE est déterminé par la loi. La loi du 29/01/1996 (article L129-3) qui a créé le TES n'a pas défini la nature de l'outil même si elle l'a fait rentrer dans le champ des activités du CE. La vraie question à se poser est donc : les activités couvertes par le TES sont-elles des œuvres sociales et appartiennent-elles de ce fait au domaine de compétence du CE ?

Compte tenu de l'évolution d'une part des comportements des entreprises et des CE et d'autre part de l'évolution de la réglementation des rapports sociaux et des instances représentatives, la réponse à cette question n'est pas, aujourd'hui évidente.

On doit en effet remarquer que les entreprises intègrent dans leur politique salariale l'offre de services de confort de vie à leurs salariés. Cette politique nouvelle est presque toujours initiée par l'entreprise elle-même.

Dans la quasi-totalité des cas, c'est l'entreprise qui met en œuvre cette politique, le CE ne disposant pas des moyens structurels, techniques ou organisationnels pour les mettre en œuvre. Les entreprises, de plus, se refusent à faire gérer par le CE des aspects appartenant à sa politique salariale et de conditions de travail.

Dans certains cas, ces aspects sont discutés avec les délégués syndicaux dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires et les conditions de travail, au cours de laquelle le CE est simplement informé ou consulté sur le projet d'initiative patronale.

Le TES par les services auxquels il donne accès, améliore la qualité de vie du salarié, ses conditions de travail et le fait disposer d'un pouvoir d'achat supplémentaire.

L'attitude des entreprises pourrait être résumée comme suit : les activités faisant partie de ma politique salariale, de gestion du personnel et d'amélioration des conditions de vie de mes salariés, doivent être gérées par moi puisque c'est moi qui les paye. Il ne s'agit pas d'œuvres sociales relevant du CE.

En conséquence, l'augmentation de la dotation du CE ne paraît pas une solution susceptible de favoriser le développement du TES en raison des réticences des DRH à déléguer à la représentation du personnel, des composantes de leur politique salariale et sociale.

Il paraîtrait plus judicieux, en conséquence, de prendre acte de la réalité des pratiques et d'exclure les activités dès lors qu'elles sont payées avec le TES du champ des œuvres sociales du CE et de les faire rentrer dans le champ des compétences partagées entre l'entreprise et les délégués syndicaux donc, dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires et les conditions de travail.

Cependant, si l'entreprise est disposée à déléguer au CE la gestion du TES, il faut lui laisser cette liberté.

b- L'exemple du titre-restaurant

Les entreprises ont, le plus souvent, utilisé le titre-restaurant comme une alternative à l'obligation de créer des espaces de restauration sur les lieux de travail et/ou comme un moyen d'améliorer les conditions de vie au travail de leurs collaborateurs.

La mise en place du titre restaurant est à l'initiative de l'employeur, qui peut s'il le souhaite, en déléguer tout ou partie de la gestion au CE.

Il s'avère en pratique que dans la quasi-totalité des entreprises, le titre-restaurant est géré par la Direction, en toute autonomie, avec consultation du CE ou dans le cadre des négociations annuelles sur la politique salariale et des conditions de travail de l'entreprise.

Et par ailleurs, il faut remarquer la tendance des CE sauf dans quelques grandes structures à laisser la gestion des restaurants d'entreprise aux Directions. Les CE se désengagent de plus en plus de ce domaine.

Le succès et le développement du titre-restaurant est la conséquence directe de cette tendance.

L'entreprise ne veut pas prendre le risque de faire gérer par le CE des aspects qui ont des conséquences sur le climat social avec des « cotisations sociales, avantages en nature, dimension fiscale » qui nécessitent une grande rigueur et une parfaite maîtrise de la gestion de la paye (absentéisme, congés, départ..).

B/ Les propositions

Faciliter le développement du TES

a- Par les entreprises ou les CE

Pour atteindre l'objectif de développement recherché, il faut permettre aux entreprises de mettre en œuvre le TES, sans passer obligatoirement par le CE.

- Si le CE met en œuvre le TES, sur son budget, c'est lui qui est décideur mais on peut prévoir qu'il puisse par convention déléguer la mise en œuvre à l'entreprise.
- Si l'entreprise met en œuvre le TES, sur son budget, obligatoirement avec abondement, c'est elle qui est décideur mais elle doit au préalable informer et consulter le CE.
- Si le CE et l'entreprise abondent l'un et l'autre à l'acquisition du TES, il y a compétence partagée et un accord est obligatoire soit avec le CE soit dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires et les conditions de travail. Mais les deux ne peuvent concomitamment distribuer des TES.

Enfin, il nous paraîtrait utile, indépendamment du TES, de prévoir pour l'entreprise, la possibilité d'abonder directement les achats de services, rentrant dans le cadre de l'article L 129-1 du code du travail qu'il conviendrait également de modifier pour parler de services du domicile à la famille et pas seulement au domicile (cette modification permettrait d'inclure le dispositif prestataire –crèche, réseau de garde- dans le champ).

b. Les opérateurs distribuent des aides

Le cahier des charges annexé à l'arrêté du 13/09/1996 dispose au paragraphe 3b concernant les tiers payeurs : « les TES, qui sont ouverts à tous les prestataires agréés, ne sont pas utilisables pour les prestations aidées dans le cadre des conventions spécifiques entre les collectivités et certains prestataires (ex : associations d'aide ménagère ayant passé convention avec un département ou avec des organismes de sécurité sociale).

Cette interdiction est un obstacle important au développement du TES. En effet, certains Conseils Généraux ou la CNAV ou la CNAF avaient envisagé, dans le cadre de la mise en place des aides qu'ils distribuent et de la réorganisation de leur dispositif de remettre, à leurs bénéficiaires, des TES comme moyens de paiement.

Malheureusement, cette interdiction les a contraint à abandonner leurs projets. Il paraîtrait vivement souhaitable que cette restriction à l'utilisation du TES soit levée.

b- TES et réduction d'impôt et/ou crédit d'impôt

1- Effet retard

L'aspect incitatif du mécanisme de la réduction d'impôt est limité par son effet retard.

Le mécanisme pourrait être modifié en s'inspirant d'un système analogue existant au Danemark pour les services à domicile (Home Services Scheme). Les services des impôts remboursent au client payeur 50% de la facture payée par lui, dans le mois qui suit la présentation, par lui aux services fiscaux, de la facture acquittée émise par le fournisseur/prestataire.

2- Équité ou inéquité du dispositif existant

Il s'agit d'un faux problème. En effet, arguant du fait que seulement 51% des foyers paient l'impôt sur le revenu, certains considèrent que le dispositif de réduction fiscale (50% dans la limite de 45 000 francs/an) n'est pas équitable et voudraient lui substituer un mécanisme de crédit d'impôt.

La suppression de la réduction d'impôt nous paraît dangereuse car elle méconnaît non seulement le comportement du consommateur et ses habitudes mais aussi les pratiques d'abondement du TES.

En effet, dans pratiquement tous les organismes acheteurs du TES, la part abondée incluse dans le titre est fonction du salaire des bénéficiaires/utilisateurs.

Il n'est pas rare, de voir, pour certains salariés, des entreprises payer la totalité du TES sans faire participer le salarié. Cette pratique rétablit dans les faits l'équité de traitement.

En conséquence, la mise en place d'un système de crédit d'impôt, si elle paraît équitable dans son principe ne paraît pas indispensable.

Si toutefois un crédit d'impôt devait être instauré, il conviendrait que la mise en place soit progressive, qu'elle ne remette pas en cause la réduction fiscale et que soit laissé le choix au consommateur entre réduction d'impôt ou crédit d'impôt.

En effet, dans le domaine de l'achat de consommation, il ne faut pas oublier que la liberté de choix est un facteur déterminant.

Autres propositions

a- Extension à de nouveaux services

La réglementation a prévu que le TES ne puisse être utilisé que pour certaines activités de services exercées au domicile. Elle distingue de plus, les TES donnant droit à la réduction d'impôt et les TES ne donnant pas droit à la réduction d'impôt.

La limitation des activités pouvant être payées avec le TES est un obstacle à son utilisation et à son développement.

Dans une optique de développement et de création d'emplois en structure organisée, il serait judicieux d'étendre le champ du TES aux activités du domicile et non pas dans les seules limites des activités au domicile.

En effet, on remarque depuis quelques années et le phénomène s'accélère depuis quelques mois, que des entreprises, de plus en plus nombreuses offrent à leurs salariés la possibilité d'accéder à des services sur leur lieu de travail liés à la vie des personnes au domicile en facilitant les conditions de vie (repassage, lavage de voitures, cordonnerie, coiffure, pressing, livraison de courses, de médicaments par exemple).

Naturellement, il faut veiller à ce que les entreprises prestataires de services sur le lieu de travail disposent du même agrément que les services à domicile (l'agrément simple devrait suffire) et puissent appliquer le taux réduit de TVA.

De plus, il nous paraîtrait judicieux de faire rentrer la coiffure à domicile dans les activités visées à l'article L129-1 du code du travail.

b- Extension à de nouveaux bénéficiaires

Le TES est aujourd'hui limité aux salariés et aux bénéficiaires de l'Action Sociale.

L'ouverture du TES aux professions libérales, aux gérants de société et mandataires sociaux permettrait de dynamiser la demande. Ils ont les mêmes besoins que les salariés ou les bénéficiaires des aides

c- Révision du dispositif « hommes toutes mains »

La réglementation de « l'homme toutes mains » est très restrictive. Elle est un frein au développement de cette activité et à l'utilisation du TES.

La définition de cette prestation ne correspond pas aux besoins en raison des contraintes réglementaires.

Nous proposons :

- 1- la suppression de l'obligation d'abonnement
- 2- si celui-ci doit être maintenu, d'en remonter le seuil maximal à 1000 € /an (400 € actuellement)
- 3- de relever le volume horaire de prestation-vacation à 7 heures (1 journée maximum)
- 4- de revoir la définition du contenu.

d- Une offre insuffisante de services

L'un des freins au développement du TES est l'insuffisance de l'offre professionnelle de services aux familles. Il conviendrait sur ce point d'encourager la création de structures nouvelles.

e- Utilisation du TES pour la garde d'enfants

La prestation de garde d'enfants est très demandée. Il serait souhaitable que l'AFEAMA et l'AGED soient réformées afin de permettre aux familles qui le souhaitent d'utiliser le TES comme support de paiement des dispositifs de garde, auprès des prestataires agréés.

Le dispositif actuel encourage le gré à gré, l'emploi direct qui n'est pas un gage de professionnalisme et n'apporte pas aux familles les garanties que des structures organisées seraient à même de fournir.

Cette réforme implique une concertation entre le Ministère de la famille, la CNAF et la Sécurité Sociale.

Faire connaître le TES

La mise en place d'une campagne d'informations « grand public » et « employeurs » paraît indispensable.

Les opérateurs de TES et les prestataires de services ne peuvent que regretter que la campagne de 1997 n'ait pas eu lieu.

II. Le rôle des assistants dans la structuration de l'offre et l'accélération du développement de la demande.

L'offre de services à la personne est aujourd'hui sous-développée tandis que la demande exige des marques de confiance pour se manifester.

Dans ce contexte, les sociétés d'assistance peuvent jouer un rôle d'accélérateur de l'offre et de la demande. En effet, chaque jour, elles envoient des milliers de prestataires au domicile de leurs assurés. Actuellement, le recours à leurs services se fait en situation d'urgence. Un des enjeux du développement des services à la personne est de passer de cette logique d'urgence, d'exception, à une logique de confort et de qualité de vie au quotidien.

Le moyen pour y parvenir serait de reconnaître aux sociétés d'assistance le statut de "tête de réseau". Dans le cadre de la loi de janvier 96 sur les services à domicile, ce statut permettrait aux prestataires de services qu'utilisent les assistants d'être automatiquement considérés comme agréés, de bénéficier du taux réduit de TVA, de faire bénéficier les assurés de la déduction fiscale et de pouvoir être payés en TES.

Les assistants sont prêts à engager leur notoriété et leur responsabilité sur ces services ce qui aurait pour effet de rassurer la demande et par là de la développer. Le développement de la demande aurait comme effet mécanique la création d'emplois. Une partie de cette nouvelle demande pourrait permettre de pérenniser des initiatives prises dans le cadre des emplois-jeunes. Ces emplois couvrent un large champ de niveau de qualification, du peu ou pas qualifié au niveau bac+2.

CONCILIER VIE PROFESSIONNELLE ET VIE FAMILIALE **LES SERVICES A LA FAMILLE**

CONTRIBUTION DU SESP (MEDEF)

1- Les services aux familles sur le lieu de travail à l'étranger

a) Pour quels objectifs ?

Depuis quelques dizaines d'années, les entreprises nordiques, anglo-saxonnes ou nord-américaines ont mis en place différents dispositifs dont les objectifs sont :

- permettre aux salariés de concilier vie professionnelle et vie privée ou familiale
- diminuer le turn-over (départ des salariés), afin de diminuer les coûts de recrutement et de formation du remplaçant etc..
- améliorer le confort de vie au travail et la disponibilité d'esprit pour diminuer l'absentéisme et accroître la productivité au travail
- conserver le personnel qui devient rare sur le marché du travail afin de ne pas entraver la croissance de l'entreprise.
- améliorer l'attractivité de l'entreprise, pour les candidats, lors d'un recrutement

b) De quels services s'agit-il ?

Les services offerts peuvent être regroupés en quatre grandes catégories.

- les services de conciergerie
- les programmes d'aide aux employés
- les services personnalisés spécifiques.
- Les programmes spécifiques à dimension sociétale

1) Les services de conciergerie. :

Dans les grandes tours à bureaux des centres de Chicago, Montréal, Toronto, ou dans les centres d'affaires de Londres, Bruxelles ou Oslo, on trouve dans le hall de l'immeuble, une ou deux personnes derrière un comptoir. Il s'agit d'un service de conciergerie. Ce service offert par le gestionnaire de l'immeuble aux salariés des locataires des tours, est inclus dans le loyer. Il est le plus souvent sous-traité par le propriétaire ou le gestionnaire à une société spécialisée. Ce service de réservation, d'organisation ou de mise en relation est gratuit pour les personnes travaillant dans la tour. Par contre la réalisation du service est payante (ex : la réservation, par le concierge, d'une baby-sitter est gratuite mais le paiement de la baby-sitter ou de la prestation de baby-sitting au prestataire est effectué par la famille lorsqu'il s'agit d'une activité privée et non professionnelle). Les services offerts par les conciergeries sont très variés : réservation d'hôtels et restaurants, obtenir des billets de concerts, spectacles, matches, se procurer ou louer des voitures, avions bateaux, chercher des baby-sitters, du personnel de maison, des fleuristes, du personnel de secrétariat, réserver une place dans une crèche, inscrire les enfants dans les écoles ou pour des activités périscolaires, organiser des manifestations, séminaires, sélectionner des cadeaux personnels ou professionnels prendre des rendez-vous de golf, équitation, aider à planifier des voyages, déménager dans une autre ville, rechercher un appartement et du mobilier, assurer la sécurité de VIP dans des hôtels, restaurants ou lieux publics, inscrire les enfants à des activités périscolaires.

Ces services sont aussi offerts par les entreprises non-locataires de grandes tours. Dans ces cas, les entreprises souscrivent à cet effet des abonnements auprès de sociétés spécialisées qui mettent une ligne téléphonique spéciale ou créent un service Internet de services spécifiques à ces entreprises.

De plus de tels services sont proposés dans les « industrial areas » (parcs et zones industrielles), par des sociétés privées spécialisées en conciergerie, dans les services aux familles et aux salariés de la zone d'activités. Parfois les locaux incluent une crèche ou une garderie, dont le coût est supporté par les familles des utilisateurs

2) Les programmes d'aide aux employés :

Dans les pays anglo-saxons, toutes les entreprises publiques et les entreprises privées de taille significative (en général plus de 50 employés) offrent à leurs collaborateurs des programmes payés par elles appelés PAE en français au Québec ou EAP en Anglais.

Il s'agit d'un service de consultations et d'aides gratuites, confidentielles, d'accès direct et libre, réalisées par des professionnels, accessible 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7.

En général, ce service est toujours confié à des organismes extérieurs aux entreprises, conventionnés et payés par elles. Pour des raisons de confidentialité, les rencontres avec les consultants se font hors des lieux de travail de telle sorte que les collègues de travail et l'entreprise ignorent la démarche. Très souvent, les consultants, dans ces programmes, sont des psychologues, des médecins ou des juristes qui peuvent être rencontrés jusqu'à 10 fois par an. Au-delà ils orientent vers les spécialistes adéquats. Les problèmes les plus fréquemment posés sont d'ordre personnel, familiaux, de couple, financiers, juridiques, liés à la toxicomanie, de santé physique, émotifs ou reliés au travail (divorce, séparation, adolescents fragiles, anxiété, dépression, deuil, parents âgés, stress, alcoolisme, épuisement au travail, problème de relation avec des collègues de travail, équilibre travail/famille, insatisfaction dans le travail, relations parents - enfants, drogue, garderie, indiscipline et problèmes scolaires des enfants, médiation familiale, gestion de budget, fugue et délinquance des enfants).

L'objectif de ces programmes d'aide aux employés est, en résolvant les problèmes personnels d'éviter l'absentéisme et d'obtenir une meilleure productivité au travail, des attitudes et des comportements facilitant le travail.

Après avoir eu, pendant une vingtaine d'années, une orientation curative, ces programmes s'orientent de plus en plus vers la prévention. C'est une aide personnelle dont peut également bénéficier le conjoint, les enfants, les parents du salarié.

De 10 à 25 % des employés sollicitent, chaque année, le programme d'aide aux employés. Les taux d'utilisation varient d'un employeur à l'autre. On notera que, parfois, les assurances de prévoyance souscrites par l'entreprise pour ses salariés ou par le salarié pour lui-même ou sa famille prennent le relais du coût du spécialiste au-delà des premières consultations effectuées par les consultants du cabinet gestionnaire du programme. Dans les entreprises où il existe un syndicat, celui-ci cogère le programme avec l'entreprise qui reçoit une fois par an, à l'occasion de la renégociation du contrat avec l'opérateur, des informations uniquement statistiques sur le nombre, la nature, le motif et la fréquence des consultations par les salariés.

3) Les services plus personnalisés :

Certaines entreprises soucieuses de se distinguer proposent à leurs salariés des services spécifiques : lavage de voiture, courses personnelles, livraison d'alimentation, petit bricolage, réparations de vêtements, élaboration d'itinéraires, réparation de voiture, achats de cadeaux et de fleurs, aide administrative (impôts, assurances), informations météorologiques, livraison de repas, information de protection du consommateur, emprunts (garantie, taux) organisation de voyages d'une journée ou d'un week-end, massage, activités de loisirs, organisation de réception, services liés à la gestion du domicile (assurances, prêts), garde d'enfants, achats de voiture, forfait de ski, organiser un dîner chez soi, ménage au domicile, organisation des vacances et des loisirs, rénovation de la maison (recherche de devis, supervision des travaux), renouvellement des passeports, des cartes de véhicules, paysagiste et entretien du jardin, garde des enfants, crèches.

Parfois l'entreprise paie le service à la place du salarié, dans la limite d'un montant annuel. Parfois l'entreprise négocie avec ses fournisseurs pour faire bénéficier ses employés des conditions avantageuses qu'elle a obtenues pour elle-même.

4) Les programmes spécifiques à dimension sociétale

A noter que des entreprises de plus en plus nombreuses, ont mis en place des programmes adaptés à leurs préoccupations ou à celles de leurs salariés tels : « Devenir

parent », « Au delà des couleurs », « Respecter les préférences sexuelles », « Religion et civilisation ». Ces programmes sont principalement axés sur le respect de l'autre, de ce qu'il est et destinés à conforter le « melting pot » social.

2- Les services aux familles sur le lieu de travail en France

Dans les pays anglo-saxons ou nordiques, les services aux familles depuis le lieu de travail sont exclusivement assurés par des entreprises commerciales classiques. Cependant, on notera au QUEBEC, dans le cadre de la structure dite « chantier de l'économie sociale », la volonté d'utiliser ces activités pour réinsérer professionnellement des personnes sans emploi ou non qualifiées, en difficulté d'insertion.

En France, les services aux familles depuis le lieu de travail étaient, jusqu'à récemment, réalisés par des associations ou des structures d'insertion, souvent à l'instigation des comités d'entreprise. Les services sont le plus souvent : courses alimentaires, repassage, lavage de voiture.

Cependant, on note, depuis 5 ans environ, chez certaines entreprises (H.P., Ernst and Young, Price Waterhouse Coopers, Uni Lever, Renault à St Quentin en Yvelines) et dans certaines tours de la Défense (Cœur Défense, Total, Cegetel) l'apparition de services comparables à ceux des pays anglo-saxons, proposés sur le lieu de travail par des sociétés commerciales spécialisées (Il en existe 6 aujourd'hui en France, créés depuis moins de 5 ans).

Il faut remarquer que les structures d'insertion ont de grosses difficultés à assurer la qualité du service souhaité par le consommateur et auraient des difficultés à survivre, si elles n'étaient pas subventionnées, ou devaient faire payer le vrai prix de revient au consommateur. Les dernières initiatives qui ont été prises l'ont été par les Directions générales et non par les C.E. Les directions recourant à des entreprises spécialisées et non à des associations ou structures d'insertion, en raison des exigences de professionnalisme de leurs salariés à l'égard des services.

3- La solvabilisation et les instruments financiers

La loi du 29 janvier 1996, sur le développement des services de proximité, a créé un instrument : le titre-emploi-service. Celui-ci mériterait d'être mieux connu et développé, quitte éventuellement à le modifier. (Voir en annexe, une proposition de modification de la réglementation).

De plus, la mise en place d'un dispositif de crédit d'impôt ou de déductibilité fiscale des dépenses réalisées par les entreprises dans le domaine de ces services pourrait jouer un rôle incitatif de même que le relèvement du plafond de la fiscalité des dons à des structures spécialisées dans ces activités (associations, entreprises ou fondations chargées de répartir les dons reçus). Mais notre préférence va à la solvabilisation de la demande plutôt qu'à des dispositifs de subvention à des structures.

PREPARATION DE LA CONFERENCE DE LA FAMILLE 2003

Synthèse du groupe de travail « Familles et entreprises »

Positions de l'UPA

Les entreprises contribuent au financement de la politique familiale par le biais des cotisations sociales et l'UPA se félicite que le rapport ne crée pas pour elles des contraintes et des dépenses supplémentaires.

Cependant, l'UPA souhaite que soit rappelé en préambule, le rôle de l'Etat et des collectivités publiques. Il est important de ne pas reporter sur les entreprises les engagements de l'Etat dans le domaine de la politique familiale.

3EME PARTIE : POUR LANCER LE MOUVEMENT, L'ETAT DOIT OFFRIR AUX ENTREPRISES DES INSTRUMENTS SIMPLES, SURS ET INCITATIFS.

Proposition n°6 : le crédit d'impôt ne peut se limiter au financement de crèches.

L'UPA partage cette proposition et rappelle qu'elle a toujours revendiqué le principe de libre choix quant aux différents modes de garde.

Proposition n°7 : déterminer une assiette la plus simple et lisible possible autour de quelques actions-clés.

L'UPA considère que ces financements complémentaires accordés par les entreprises et allant au-delà de la législation actuelle doivent relever des partenaires sociaux et devront être traités dans le cadre des accords de branche.

Proposition n°12 : proposer aux entreprises un chèque famille spécifique.

L'UPA considère qu'en matière de prestations le principe républicain d'égalité doit prévaloir. L'éviction de toute une frange de bénéficiaires conduit à une remise en cause du principe d'universalité selon lequel la prestation s'adresse à l'enfant quel que soit son environnement. Le bénéfice du chèque famille doit être ouvert à l'ensemble des allocataires.

Quatrième partie : Les mesures qui pourraient être prises pour intégrer la thématique familiale dans la gestion des temps en entreprise

Proposition n°3 : aider les petites entreprises à se préoccuper des contraintes familiales de leurs salariés

Les petites entreprises doivent faire l'objet de mesures spécifiques. Les dispositifs d'aide au conseil créés spécialement pour les petites entreprises pour mettre en place des 35 heures, pourraient être adaptés à la problématique familiale.

L'UPA est favorable à cette proposition

Proposition n°5 : aider les parents à gérer les imprévus (horaires atypiques des parents, maladie des enfants ou de la garde...)

La gestion des imprévus peut s'avérer très déstabilisante pour les parents. Il est proposé d'accorder un crédit d'impôt à l'entreprise qui propose des solutions à ses salariés (indemnisation des jours de congés pour enfants malades, assurance garde d'enfant malade).

L'UPA souhaite que cette mesure ne soit pas réservée aux seuls salariés. Les conjoints des chefs d'entreprises exerçant leur travail de gestion au domicile familial ou dans des locaux extérieurs devront être concernés par cette mesure.

Proposition n°6 : développer un outil statistique de suivi des congés parentaux

Aucun suivi statistique de la prise des congés parentaux (nombre de parents, durée moyenne...). Il est demandé qu'une enquête soit menée pour obtenir rapidement des informations chiffrées.

L'UPA s'inscrit dans cette démarche et souhaite que soit mis en place très rapidement cette enquête qui permettra à chaque entreprise de se positionner notamment dans la prise des congés parentaux.

Proposition n°8 : favoriser le maintien de l'employabilité pendant la durée du congé parental

L'UPA émet un avis favorable sur l'ensemble des mesures proposées visant à améliorer le retour du salarié dans l'entreprise. L'UPA souhaite que ces mesures s'appliquent aux conjoints des travailleurs indépendants.

Proposition n°9 : aider les PME à gérer l'absence du salarié

Le remplacement d'un salarié en congé parental poserait davantage de difficulté aux PME qu'aux grandes entreprises. Il est proposé de consentir aux PME une aide attractive si elles recourent à une solution de remplacement pendant la durée du congé parental.

L'UPA sera attentive à la mise en place de cette mesure. Cette proposition nécessite quelques éclaircissements quant à « l'aide attractive ».

Proposition n°10 : rendre le congé paternité accessible à tous les salariés

Il existe de fortes inégalités d'accès au congé paternité selon le statut des salariés, notamment pour les cadres en raison du plafonnement de la prestation. Il est proposé que la prise en charge par les entreprises de la rémunération excédant le plafond donne lieu à un crédit d'impôt.

L'UPA souhaite que cette mesure soit traitée dans le cadre de la négociation collective.

Les EDC insistent sur les points suivants :

1- Le champ de la politique familiale ne doit pas être limité à la seule petite enfance mais doit englober tous les âges.

2- Le chèque famille doit permettre de financer des services très diversifiés répondant aux besoins des familles. Cette diversité est une condition sine qua non du développement de la participation des entreprises, aussi importante que le principe d'un crédit d'impôt. En effet, **les entreprises ne pourront mettre en place une participation au chèque famille si la grande majorité de leurs salariés n'est pas concernée par les services auxquels il donnera accès.**

3- Le compte épargne temps doit être clairement mis en évidence comme un bon moyen pour alimenter les congés nécessaires aux interventions familiales.

4- Le crédit d'impôt aux entreprises en contrepartie de leurs actions dans le cadre de la politique familiale ne doit pas être mis en place par l'état au détriment du financement de la "branche famille" de la sécurité sociale. En effet, ce crédit d'impôt aura un effet de levier sur les cotisations sociales et les recettes fiscales au travers d'un développement de l'activité, donc de l'emploi dans le secteur des services à la famille.

5- Les PME et TPE nous semblent trop peu prises en compte. Nous vous rappelons notre proposition en faveur d'une campagne nationale du type de la démarche britannique "work-life balance campaign" (cf. notre fiche intitulée : Travail à domicile : organisation du temps de travail) qui permettrait à la fois de s'appuyer sur la créativité des petites entreprises, de réaliser une mutualisation des expériences, source d'économies, de les faire bénéficier d'actions d'appui conseil structurées et structurantes.

6- La concertation dans les entreprises, dans les branches, nous paraît devoir être suscitée, La négociation d'accords dans les entreprises et les branches, encouragée. Mais ils ne doivent pas être un préalable au bénéfice du crédit d'impôt qui devra être ouvert à l'aune des actions réellement menées dans les entreprises.

7- Nous insistons également sur notre proposition de "Création d'un nouveau métier : Assistante maternelle à domicile" permettant à la fois de diversifier l'offre de services de garde d'enfants et de promouvoir l'emploi auprès de personnes en difficulté pour accéder à d'autres types de métiers.

8- Bien que cette question soit à la frontière de plusieurs compétences, L'accès ou le retour à l'emploi des parents, après qu'ils aient élevé leurs enfants, nous paraît ne pas devoir être passée sous silence. L'idée d'une validation des acquis de l'expérience dans le domaine éducatif nous paraît mériter d'être "creusée"

CONGE PARENTAL D'EDUCATION (Contribution EDC)
--

1^{ère} PROPOSITION

OBJECTIF Faciliter le retour au travail en fin de congé

SOLUTION Une réadaptation progressive au travail à plein temps par une reprise à temps partiel pendant les derniers mois de congé (le congé parental peut être pris à mi-temps)

**CONDITIONS
DE FORME**

1- Préparation , avant le départ de l'employé(e), d'un avenant à son contrat de travail définissant les nouvelles conditions de travail à temps partiel ainsi que la période d'effet prévue (à l'intérieur de la durée du congé parental). Redéfinition de cette période en cas de prolongation du congé.

2- Création d'un abattement pour temps partiel sur les charges patronales et salariales : les abattements de charges seraient consentis sur la part patronale et la part salariale par modification du régime social applicable.

AVANTAGES

1- Pour l'entreprise :

Le passage de "témoin" entre le(a) remplaçant(e) et la personne en congé peut-être organisé efficacement.

En cas de changement de poste, l'introduction dans le nouveau poste sera moins brutale, la prise en charge des nouvelles fonctions sera mieux assimilée.

2- Pour l'employé(e) :

une réadaptation progressive permet de mieux assumer le changement de vie, permet aussi d'ajuster la nouvelle organisation familiale, en limitant le stress.

L'abattement de charges salariales est une incitation supplémentaire à cette reprise

NOTA

Pour les PME, la création de groupements d'employeurs permettra de faciliter le remplacement des personnes en congé. Actuellement, le principal frein au développement de ces groupements semble résider dans la règle de responsabilité solidaire des membres du groupement à l'égard des salariés et des organismes créanciers de cotisations obligatoires

CONGE PARENTAL D'EDUCATION (Contribution EDC)
--

2° PROPOSITION

OBJECTIF	Améliorer l'employabilité de l'employé(e) avant son retour de congé parental.
SOLUTIONS	Une réadaptation progressive à l'emploi par la formation pendant les dernières semaines de congé. Pendant les dernières semaines de congé parental d'éducation, l'employé(e) suit un stage du type "jeune travailleur", stages définis à l'article L 900-2 du code du travail.(pour adapter, perfectionner, ses connaissances)
CONDITIONS DE FORME	L'employé(e) doit présenter sa demande à son employeur au moins trente jours à l'avance, l'employeur répond dans les 10 jours.
PRISE EN CHARGE DU STAGE	Le coût du stage est pris en charge par l'OPCA agréé au titre du congé individuel de formation (CIF ou CIF CDD)
REMUNERATION	Le salarié continue de percevoir l'APE
AVANTAGES	1- Pour l'entreprise : A son retour, l'employé(e) est plus directement 'employable' car formé(e) aux dernières évolutions du métier. Le recours au financement du stage par le CIF ou le CIF CDD permet une meilleure utilisation de ces contributions 2- Pour l'employé(e) : La possibilité d'une reprise du travail plus positive en termes d'évolution de carrière.

Congé Enfant Malade (Contribution EDC)

OBJECTIF	Faciliter la prise de ce congé
PROPOSITION	Inciter les entreprises à maintenir tout ou partie du salaire en leur accordant un crédit d'impôt correspondant à leur effort.
CONDITIONS DE FORME	Négociation d'un accord de branche ou d'entreprise comportant notamment une limite sous la forme d'un nombre maximum annuel de jours de congés;
AVANTAGES	1- Pour l'entreprise : Un(e) salarié(e) qui solutionne simplement la garde de son enfant dans le cadre familial est libéré(e) des préoccupations qui retentissent sur son travail. 2- Pour l'employé(e) : Il (elle) peut harmonieusement assurer normalement son rôle de parent. 3- Pour la société Un(e) malade soigné(e) dans de bonnes conditions guérit plus vite et coûte moins cher.

Congé de Naissance – Congé de Paternité Contribution EDC

OBJECTIF	* Rendre le dispositif plus lisible * Promouvoir ce moment privilégié et décisif pour la relation père-enfant.
SOLUTIONS	1 - Fusionner le congé de naissance avec le congé de paternité en un seul congé dont les trois premiers jours sont payés par l'entreprise et les onze suivants indemnisés par la sécurité sociale. 2 – Inciter les entreprises à maintenir tout ou partie du salaire en leur accordant un crédit d'impôt correspondant à leur effort.
CONDITIONS DE FORME	- Négociation d'un accord de branche ou d'entreprise
AVANTAGES	1- Pour l'entreprise : La lisibilité du dispositif en rend l'application plus aisée et l'épanouissement du père retentit positivement dans son attitude au travail. 3- Pour l'employé(e) : le maintien du salaire est une incitation à prendre la totalité du congé. La relation entre le père et l'enfant est source d'épanouissement. 3 - Pour la société une relation père-enfant nouée dans les premiers jours est un bon moyen de prévention des conflits père-enfant ultérieurs et des risques de violence du père envers son enfant.

CREATION D'UN "CHEQUE FAMILLE" Contribution EDC
--

OBJECTIF Création d'un titre de paiement de prestations familiales

PROPOSITION Création d'un titre du type "titre-restaurant", attribué facultativement par l'employeur, et faisant l'objet pour ce dernier d'un crédit d'impôt

CONDITIONS DE FORME

Les motifs d'utilisation doivent être suffisamment nombreux, ne pas être limités aux services aux jeunes enfants, de façon à pouvoir intéresser la majorité des salariés d'une entreprise, sans quoi le développement en sera très limité.

Outre les gardes d'enfants sous leurs différents types, il devrait pouvoir donner accès à d'autres services à but notamment éducatif:

- soutien scolaire
- droits d'inscription aux concours
- activités des centres de loisirs, des centres aérés...

AVANTAGES 1 - une promotion et une facilitation de l'accès à ces services, notamment en cas de participation de l'entreprise, source d'épanouissement pour les enfants.

2 - pour l'entreprise, une incitation à participer financièrement grâce à l'incitation fiscale. Des employés allégés d'une partie de leurs préoccupations extra professionnelles.

TRAVAIL A DOMICILE : ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL Contribution EDC

OBJECTIF	Promouvoir un cadre pour l'organisation de nouvelles formes d'emploi et d'organisation du temps de travail pour éviter le développement de pratiques mal contrôlées.
PROPOSITION	Une campagne nationale du type de la démarche britannique "work-life balance campaign", avec notamment la mise en place : 1- d'un fonds national permettant de confier à des consultants des missions d'études et de conseil auprès des entreprises et plus spécialement des PME et TPE se lançant dans des démarches innovantes 2- d'une évaluation des projets menés 3- d'une mutualisation des expériences par publication sur internet
AVANTAGES	PME et TPE devraient être les principales bénéficiaires de ce dispositif : 1 - Les démarches innovantes des entreprises sont structurées grâce à l'appui des consultants 2 - La mutualisation des expériences est source d'économie et génère sur la base de solutions concrètes une promotion auprès des entreprises de nouvelles formes d'organisations dont elles peuvent apprécier les avantages et inconvénients.

**CREATION D'UN RAPPORT ANNUEL SUR LA POLITIQUE FAMILIALE
DANS L'ENTREPRISE ET DANS LA BRANCHE
(Contribution EDC)**

OBJECTIF	Développer un tableau de bord de la politique familiale dans la branche et dans l'entreprise, promouvoir le dialogue entre les partenaires sociaux sur ce sujet.
PROPOSITION	Création d'un rapport annuel que le chef d'entreprise présentera au comité d'entreprise comportant : 1- Une présentation des actions menées durant l'année écoulée pour faciliter l'harmonisation vie professionnelle, vie familiale - temps partiel - congés pour événements familiaux - congés parentaux - interventions diverses... 2- Un programme d'actions pour l'année à venir Création d'un volet "politique familiale" dans le rapport annuel de branche sur l'évolution économique la situation de l'emploi, l'évolution des salaires et l'égalité professionnelle.
CONDITIONS DE	I – Pour l'entreprise :
FORME	Le contenu de ces rapports devra être défini dans la même logique que le rapport annuel du chef d'entreprise au CHSCT relatif à la situation générale de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise, les actions menées, et le programme pour l'année à venir. Il devra être présenté chaque année au comité d'entreprise. 2 – Pour la branche : Le volet politique familial sera examiné annuellement en commission paritaire dans le cadre de l'étude du rapport annuel de branche.
AVANTAGE	Une base de dialogue social efficace dans l'entreprise, et dans la branche.
NOTA	Il pourrait être ajouté un volet "politique familiale" au débat d'orientation budgétaire des conseils municipaux.

CREATION D'UN NOUVEAU METIER ASSISTANTE MATERNELLE A DOMICILE Contribution EDC
--

OBJECTIF	1 - Elargir l'offre de garde d'enfants 2 – Permettre à un plus grand nombre de femmes d'accéder au métier d'assistante maternelle;
PROPOSITION	Mettre en place un nouveau métier conjuguant celui d'assistante maternelle avec celui de travailleur à domicile. L'assistante à domicile viendrait exercer une activité au(x) domicile(s) de la (des) famille(s) de l'un des enfants dont elle s'occuperait.
CONDITIONS DE FORME	1 - Un agrément et un contrôle PMI identiques à ceux existant actuellement pour les assistantes maternelles, l'agrément restant la reconnaissance de la capacité d'une personne (l'assistante maternelle) à exercer une profession dans un cadre spatial donné et la garde restant sous la responsabilité des parents 2 - une formation obligatoire identique à celle existant actuellement pour les assistantes maternelles
AVANTAGES	1 - l'enfant reste dans son cadre de vie et est moins perturbé (horaires des parents, sortie au froid...). Les parents gagnent le temps des accompagnements; 2 - Un certain nombre de femmes, qui pour des raisons diverses (notamment les caractéristiques de leur logement) ne pourraient pas exercer ce métier, peuvent y accéder. Ainsi pourraient être créés de nouveaux emplois accessibles à des femmes en difficulté pour trouver du travail. 3 - L'offre de garde d'enfants est élargie : a) quantitativement, ce qui apporte un remède à la pénurie actuelle b) qualitativement, avec une diversification de solutions plus attractive pour les familles.
CONTRAINTES	L'augmentation du nombre d'assistantes maternelles nécessitera un accroissement des moyens de suivi (service de PMI)



Positions et propositions de la CFTC sur le thème « Familles et Entreprises »

- **Proposition n°1 : Favoriser un temps partiel véritablement « choisi » pour les femmes : en faire thème important de la négociation collective.**
- **Proposition n°2 : Soutenir les entreprises dans leurs efforts d'adaptation des horaires aux contraintes familiales.**
- **Proposition n°4 : Permettre l'exercice partiel de l'activité à son domicile.**

La CFTC est favorable à un vrai libre choix du temps partiel et d'adaptation des horaires aux contraintes familiales ainsi que de l'organisation du lieu de travail, pour les parents et les salariés en général.

Cette organisation, dans le cadre du respect de la vie familiale et du rythme de vie de l'enfant doit impérativement être le fruit de négociations collectives.

Au-delà des textes, la grande distribution serait bien inspirée d'élaborer un code de bonne conduite en ce qui concerne le travail le dimanche.

- **Proposition n°3 : Aider les petites entreprises à se préoccuper des contraintes familiales de leurs salariés.**

La CFTC adhère à la proposition de développement de l'aide au conseil dans les petites et moyennes entreprises (PME) en matière d'égalité professionnelle et d'articulation des temps de vie. Cela facilitera les négociations annuelles au sein des PME de moins de 50 salariés

- **Proposition n°5 : aider les parents à gérer les imprévus (horaires atypiques des parents, maladie des enfants ou de la garde...)**

Pour la CFTC, la mise en place de dispositifs afin de gérer les imprévus dans la vie professionnelle est indispensable. Ils doivent relever de dispositions couvrant l'ensemble des salariés (création d'une prestation légale). Ainsi, le champ du crédit d'impôts nous semble trop restrictif voire discriminatoire. De même, ce ne doit pas être un moyen détourné pour développer des horaires atypiques.

- **Proposition n°7 : adapter les modalités du congé parental : permettre un choix plus large pour les parents avec un congé parental élargi dans le temps.**

La CFTC propose un droit au fractionnement du congé parental d'éducation sur une période pouvant aller jusqu'au 16 ans de l'enfant. La présence parentale n'est pas uniquement nécessaire durant la petite enfance. Les problèmes rencontrés aujourd'hui en sont une démonstration éloquente. La possibilité d'exercer ce droit à un âge où les besoins de l'enfant, en terme de disponibilité parentale, sont importants permettrait, au moins pour partie, de résoudre cette difficulté.

Cependant, l'efficacité de ce dispositif suppose que l'on conserve la durée actuelle du congé parental d'éducation. En effet, l'idée d'un congé parental d'éducation fractionnable mais d'une durée inférieure à trois ans lui ferait perdre tout son sens. La question de la portabilité de ce droit et de sa gestion par l'entreprise pourrait trouver sa solution dans un système équivalent à celui choisi pour le compte épargne temps et ne doit pour cela être un obstacle. Le risque de stigmatisation à l'embauche ne sera, par ailleurs, pas plus important que celui que les femmes connaissent actuellement avant la naissance de leurs enfants. Au contraire, cette opportunité de décalage et surtout de fractionnement du congé parental permettrait aux femmes de mieux gérer leur carrière.

- **Proposition n°8 : favoriser le maintien de l'employabilité pendant la durée du congé parental**

Outre l'amélioration des conditions de travail, une partie importante de la reconnaissance du statut de parent concerne le droit à la formation professionnelle pour ceux ayant choisi le congé parental. C'est également une reconnaissance de leurs droits en matière de protection sociale afin qu'ils ne soient pénalisés.

↳ La CFTC propose la création d'un Chèque formation

Dans cette proposition de création d'un droit individuel garanti collectivement, la CFTC envisage un abondement du compte des bénéficiaires par des fonds publics (budget de l'Etat, de la Région) voir de la CNAF, pendant la période de congé consacrée à l'éducation d'un ou plusieurs enfants. Cet abondement devrait permettre de combler le manque à gagner que constitue l'éloignement de l'entreprise.

Afin de favoriser le retour à l'emploi, le congé parental pourrait être complété d'un dispositif de réinsertion dans l'entreprise au cours des derniers mois de suspension du contrat de travail, financé par les fonds de la formation professionnelle.

A cet égard, ces fonds ne doivent en aucun cas financer la garde d'enfant. La CFTC demande que l'intégration dans le plan de formation de l'entreprise de la formation professionnelle des salariés de retour d'un congé parental soit impérativement respectée. Notons enfin qu'en réduisant la durée d'absence de l'entreprise du parent concerné, le fractionnement du congé parental, tel que demandé par notre Confédération, serait une réponse à la question de l'éloignement prolongé du travail et de l'employabilité de ce dernier.

- **Proposition n°9 : aider les PME à gérer l'absence du salarié.**

La CFTC est favorable à un dispositif d'aide spécifique aux PME pour remplacer les salariés en congé parental, afin d'éviter toute discrimination liée à la taille de l'entreprise et le report de charge de travail sur les salariés restant.

- **Proposition n°10 : rendre le congé paternité accessible à tous les salariés**

La CFTC souhaite une meilleure accessibilité au congé paternité pour tous les salariés. Toutefois, nous craignons que cette proposition financée par le crédit d'impôts engendre des discriminations de part la situation ou les choix des entreprises.

Nous demandons, dans un esprit d'égalité de traitement des salariés que ce dispositif fasse l'objet de négociations collectives et qu'il soit repris dans le cadre d'accords d'entreprise.

- **Proposition 11 : favoriser les projets de crèches d'entreprises et en particulier (interentreprises) sur les lieux de travail.**

Pour ce type d'accueil, seules de grosses entreprises peuvent organiser ou participer à de telles structures. Pour ce qui concerne les PME, c'est le désert.

Pour ce type de projet, il faut que la structure créée dispose d'une durée de vie suffisante pour amortir les investissements : il faut ainsi que le turn-over des salariés soit suffisant pour que la pérennité de la structure soit assurée.

Il est souhaitable de laisser se développer des initiatives en les accompagnant, mais ce ne doit pas être au détriment d'une couverture harmonieuse du territoire. De même, la garde des enfants au plus proche de leur domicile doit demeurer la priorité absolue.

La CFTC souhaite une amélioration de la couverture du territoire en matière d'accueil des jeunes enfants. Nous pensons qu'un véritable diagnostic de fond doit être réalisé par les partenaires concernés : CAF, collectivités locales et territoriales, entreprises, associations familiales de manière à organiser un véritable réseau d'accueil en phase avec les besoins.

La création de crèches d'entreprises dans les centres commerciaux ne doit pas servir d'alibi pour développer des horaires atypiques pour le personnel .

- **Proposition n° 12 : permettre aux entreprises de s'associer aux communes et aux CAF en favorisant les financements mixtes public/ privé.**
- **Proposition n°23 : intégrer pleinement les entreprises dans les (contrats – enfances) signés par les CAF et les communes.**

La proposition paraît intéressante, notamment au niveau de l'investissement, elle peut permettre de créer une dynamique dans certaines collectivités.

Il faudrait, cependant, des garanties de pérennité du financement, dans l'hypothèse de financements mixtes collectivités territoriales, CAF, entreprises, sur les frais de fonctionnement.

- **Proposition n°13 : soutien direct du budget des parents pour financer un mode de garde à travers instrument de paiement type (chèque-famille).**
- **Proposition n°32 ,33 chèque mode garde de la PAJE, chèque famille.**

Certes, la CFTC est favorable au chèque famille. Elle considère que ce chèque famille doit avoir plusieurs usages. Les familles, au cours d'une même journée font souvent appel à plusieurs modes de garde (crèches, assistantes maternelle). Ce dispositif doit être adapté et aménagé de manière à ce qu'il puisse être géré par le réseau des CAF, dans un respect d'égalité, quelque soit la situation professionnelle. Il ne doit pas prendre la place de prestations légales (gardes d'enfants et naissance) et d'action sociale (CLSH, colonies etc...). La CFTC souhaite que l'on veille à ne pas enlever à l'action sociale des CAF sa légitimité . Si le système devient entièrement redistributif, s'il met en cause l'architecture des prestations de service, l'institution perdra sa vocation volontariste. Il ne peut être que complémentaire aux dispositifs des CAF. Le chèque famille doit être financé intégralement par l'entreprise avec exonérations des charges sociales.

Reste enfin que cet outil devra s'articuler et ne pas engendrer de redondance avec l'allocation de libre choix.

Pour la CFTC la politique familiale doit afficher une volonté claire, relayer par des moyens d'incitations ; la démarche doit être la plus simple possible, seule garantie de la réussite. La branche famille et tout le réseau des CAF doivent être le pivot et le vecteur des dispositifs de la politique familiale.

- **Proposition n°14 : offrir aux familles de l'information sur les modes de garde disponibles.**

L'information est certainement actuellement mal assurée. Faut-il passer, pour autant, par une structure privée pour améliorer ce point et, de ce fait , utiliser encore le crédit d'impôts . Pourquoi plutôt ne pas se donner les moyens de mieux coordonner les réseaux actuels (par exemple les associations de type ADIL) ? En tout cas, les CAF devraient être associées à cette démarche. Ne font-elles pas actuellement des simulations de prestations de garde d'enfants pour permettre aux parents de choisir leur mode de garde en toute connaissance de cause ?

- **Proposition n°16 : Un financement direct de certaines activités éducatives et sportives**

Il est difficile d'imaginer les modalités que pourrait prendre l'association des entreprises aux contrats temps libre. Cela ne pourrait intervenir que dans des agglomérations importantes et l'on creuserait le décalage avec le monde plus rural où les entreprises sont moins nombreuses. Par ailleurs pourquoi multiplier les sources de financement : CNAF, crédit d'impôts, communes.

- **Proposition n°17 : permettre aux familles de mener les actions de leur choix en faveur de leurs enfants scolarisés et adolescents.**

Cette formule est plus simple à gérer que la proposition n°16 et peut, en plus, être axée sur ceux qui en ont le plus besoin.

- **Proposition n°18 : systématiser le principe d'une négociation collective sur la conciliation vie familiale / vie professionnelle.**
- **Proposition n°30 : mettre en place une charte (familles) au sein des entreprises parallèlement au crédit d'impôt.**

La CFTC propose l'instauration de négociations annuelles (sous une forme équivalente aux négociations salariales annuelles) au sein des branches et dans l'entreprise sur l'harmonisation du temps de travail et de la vie familiale. Ces négociations pourraient déboucher sur l'élaboration d'une charte famille.

↳ Afin d'initier une véritable dynamique il faut impérativement lier le bénéfice du crédit d'impôt à l'existence de négociations annuelles.

- **Proposition n°19 : permettre aux entreprises d'avoir une stratégie de surveillance et d'évaluation avec la mise en place d'indicateurs de gestion des temps.**

Pour donner une consistance aux négociations et un cadre référant aux accords d'entreprise ou de branche, la CFTC est favorable au développement d'outils de diagnostic simples et efficaces.

Pour les entreprises de plus de 300 salariés, l'harmonisation des temps famille/entreprise doit devenir un élément obligatoire du bilan social

Pour les PME, les études doivent être élaborées et finalisées au niveau des branches professionnelles, sur la base de diagnostics établis par des prestataires d'aide au conseil extérieurs (proposition n°3).

- **Proposition n°21 : donner un cadre juridique d'intervention aux entreprises.**

La CFTC s'oppose à la remise en cause des compétences et des champs d'interventions des comités d'entreprise de quelque manière que se soit.

Cette proposition risque d'instaurer une concurrence entreprise – comité d'entreprise, et pourrait à terme générer des conflits sur les dotations des comités d'entreprises.

↳ Pour la CFTC le seul cadre juridique est celui de la négociation collective (pourquoi vouloir absolument légiférer sur ce seul point) ?

- **Proposition n° 22 : avoir une collectivité publique « chef de file » pour coordonner les efforts et donner aux entreprises un interlocuteur public identifié : les caisses d'allocations familiales.**

En réalité, c'est tout le rôle des CAF qui risque d'être impacté si les différentes propositions étaient mises en place sans la participation active de l'institution.

Il conviendrait de prévoir un cadre de négociation de telle manière que la CNAF soit partie prenante, soit pour protéger la branche famille, soit pour la positionner, soit encore qu'elle soit le vecteur ou l'acteur des décisions nouvelles.

A l'échelon départemental, les CAF ont démontré leur efficacité, la pertinence de l'analyse des besoins sur un territoire géographique approprié pour le déploiement des contrats enfance, contrats temps libre, relais assistantes maternelles, en synergie avec dispositifs d'Etat tel que les contrats éducatifs locaux.

La CFTC demande que le démarrage effectif des commissions départementales d'accueil de la petite enfance réunissant les différents acteurs impliqués dont les CAF, soit soutenu. Elle demande également que leurs missions d'état des lieux et d'analyse des besoins servent de base à l'élaboration de stratégies concertées pour l'accueil de la petite enfance.

Dans le prolongement des travaux de la commission départementale, la CAF, par sa neutralité, sa maîtrise technique de ce type de dossier et son expérience de terrain, doit être l'interlocuteur public « chef de file » incontournable, pour coordonner les actions communales, intercommunales sur le territoire du département.

- **Proposition n°24 : permettre à des entreprises de gérer des services de crèches.**
- **Proposition n°25 développer des prestataires de garde d'enfants sous forme d'entreprises.**
- **Proposition n° 26 : développer des prestataires de services à caractère familial.**

La nécessité de développer l'offre d'accueil et celle du libre choix des parents dans la garde de leurs enfants conduisent la CFTC à souligner l'opportunité du versement de la prestation du service enfance à des structures à but lucratif. Dès lors qu'il s'agit de répondre à un besoin réel des familles, il convient de dépasser la question de la nature juridique de l'établissement fréquenté.

Ces structures doivent toutefois, être l'objet d'agréments et de contrôles pointus par les tutelles et les financeurs (PMI/CAF).

- **Propositions n° 27, 28, 29, 30, 31**

Le crédit d'impôt est simple, mais à terme, si le système fonctionne, le manque à gagner pour le budget de l'Etat pourrait conduire le gouvernement à diminuer le financement accordé à la politique familiale. Si les entreprises prennent le relais par le crédit d'impôt, quelle est la légitimité du maintien d'un taux de cotisation à 5,4% sur les salaires ?

La CFTC souhaite que l'on évite toute dérive en terme de financement de la branche famille. Les cotisations des entreprises doivent rester le pilier de base. En effet, pour maintenir une certaine égalité, le crédit d'impôt ne doit se substituer à la redistribution par les prestations familiales.

CONTRIBUTION de la CFDT au rapport « FAMILLES ET ENTREPRISES »

S'agissant de la création de nouveaux dispositifs en faveur des familles, la CFDT réitère sa demande pour que toutes subventions, exonérations de charges, crédit impôt ou assimilé ne créent des effets d'aubaine en particulier pour les grandes entreprises afin de réaliser des actions qu'elles font parfois depuis longtemps ou bien qu'elles auraient fait de toute façon : temps partiel choisi (certaines jusqu'à 15% de leurs salariés), congés pour enfants malades, frais de garde d'enfants.

Ceci aurait, pour effet, d'engloutir des sommes importantes pour rien au détriment des PME.

Pour la CFDT, il ne s'agit pas d'opposer grandes et petites entreprises mais d'être efficace et de faire en sorte que les moyens financiers mis en œuvre produisent des résultats et changent les situations des salariés.

PLACE DES CE

Le texte indique «que la loi puisse prévoir que les actions menées par les entreprises qui seraient éligibles au « crédit d'impôt familles » relèvent **IPSO FACTO** de la compétence de l'employeur ».

Si la CFDT peut envisager une compétence partagée entre l'employeur et le CE, elle ne peut accepter que « **IPSO FACTO** » dans la loi, c'est à dire de droit, cette compétence soit exclusivement réservée à l'employeur.

D'autant que les activités en faveur de l'enfance et les activités sociales en général ne constituent pas un champ de conflictualité entre l'employeur et les élus CE.

CHARTRE FAMILLE

La CFDT souscrit à l'idée d'une « Charte famille » avancée dans le rapport. Cette mesure devrait faire l'objet de discussions préalables avec le CE ou les délégués du personnel afin de mobiliser tous les acteurs de l'entreprise. De telles mesures pourraient aussi faire l'objet d'une négociation annuelle tant au niveau de l'entreprise que des branches professionnelles.

La CFDT rappelle son attachement à une politique familiale en faveur de tous avec un effort particulier pour les salaires les plus bas.

CHEQUE FAMILLE

Ce procédé peut-être envisagé, la préférence de la CFDT va à la formule s'inspirant du titre restaurant.

Les émetteurs pourraient ainsi le mettre en œuvre très rapidement, cela aurait le mérite d'en faire bénéficier tout le secteur non lucratif ce que ne permet pas le crédit impôt.



Le + syndical

Expéditeur : Madame Simone Vaidy

Déléguée Nationale au Pôle Protection
Sociale

Paris, le 10 février 2003

PREPARATION DE LA CONFERENCE DE LA FAMILLE 2003

Synthèse du groupe de travail « Familles et entreprises »

Positions de la CFE-CGC

1^{ERE} PARTIE : LES ACTIONS CONCRETES QUE LES ENTREPRISES POURRAIENT DEVELOPPER EN FAVEUR DES FAMILLES

I. Les mesures qui pourraient être prises pour intégrer la thématique familiale dans la gestion des temps en entreprise

A. Intégrer les impératifs familiaux dans les gestion des horaires de travail

**Proposition n°1 : favoriser un temps partiel véritablement « choisi » pour les femmes :
en faire un thème important de la négociation collective.**

Le travail à temps partiel concerne 80% des femmes pour seulement 20% des hommes.
36% des femmes exercent une activité à temps partiel. Le temps partiel est davantage
« subi » que « choisi » et il marginalise les femmes.

Avis de la CFE-CGC :

- **sans remettre en cause le travail à temps partiel, nous insistons sur le fait que trop souvent, et surtout dans l'encadrement, un salarié qui travaille à 80% ou 90% exécute en réalité 100% de son travail antérieur, tout en étant rémunéré à hauteur de 80%. Par conséquent, nous souhaitons que le travail à 80% ou 90% ne puisse pas être imposé au salarié mais choisi par lui en toute connaissance de cause.**

- *Nous estimons que la proposition permettant aux salariés de passer du temps partiel au temps complet « sur simple demande de leur part » est utopique car ingérable pour l'entreprise. Cet assouplissement des procédures pourrait, à terme, se révéler néfaste pour l'embauche et la promotion professionnelle des femmes.*

Proposition n°2 : soutenir les entreprises dans leurs efforts d'adaptation des horaires aux contraintes familiales.

Avis de la CFE-CGC :

- *la proposition de forfaitiser les dépenses réalisées par l'entreprise relatives à l'individualisation des horaires de travail nous semble intéressante (forfait fonction d'un pourcentage -à déterminer- de la masse salariale concernée par les mesures d'individualisation).*
- *il est également nécessaire de recenser régulièrement les entreprises menant de telles expériences afin de :*
 - *faire œuvre de pédagogie en diffusant leurs réussites ou les raisons de leurs échecs,*
 - *les valoriser afin que leurs expériences servent d'exemples.*

Proposition n°3 : aider les petites entreprises à se préoccuper des contraintes familiales de leurs salariés.

Les petites entreprises doivent faire l'objet de mesures spécifiques. Les dispositifs d'aide au conseil créés spécialement pour les petites entreprises pour mettre en place des 35 heures, pourraient être adaptés à la problématique familiale.

Avis de la CFE-CGC :

Si cette proposition est retenue, la profession de prestataires de conseil devrait être davantage encadrée (est-il crédible que des personnes, au sortir d'école, donc sans expérience professionnelle dispensent des conseils ?). La création d'une charte de qualité pourrait constituer une avancée de cette indispensable professionnalisation.

Proposition n°4 : permettre l'exercice partiel de l'activité à son domicile

Le travail à domicile peut constituer une solution intéressante en ce qu'elle permet aux parents de concilier leur vie familiale avec leur activité professionnelle.

Avis de la CFE-CGC :

Nous soutenons cette proposition à condition que des garde-fous soient instaurés. En effet, bien que le travail à domicile ne soit pas un phénomène récent, il a pris de l'ampleur suite à la diffusion large des technologies de l'information et de la communication Il faut donc :

- *respecter le choix du salarié qui ne doit pas se voir imposer ce mode de travail,*
- *négocier un contrat spécifique du bon usage du travail à domicile : établir puis respecter les règles relatives aux heures à partir desquelles le salarié ne doit plus utiliser les TIC (téléphone, PC, portable...),*
- *que les équipements soient fournis et assurés par l'entreprise,*
- *que le salarié continue à avoir un vrai lien avec l'entreprise,*
- *rembourser ou avancer au salarié les frais liés à son activité professionnelle sur une base contractuelle, incluse dans son contrat de travail et établie à l'avance (forfait ou frais réels).*

Il convient également de noter que si le travail à domicile présente indubitablement un coût pour l'entreprise, il n'en demeure pas moins, que ce mode de travail induit des économies en terme, d'absentéisme et d'amélioration de la disponibilité des salariés et également, ce qui n'est pas négligeable dans certaines régions, des surfaces moindres de locaux de travail.

Proposition n°5 : aider les parents à gérer les imprévus (horaires atypiques des parents, maladie des enfants ou de la garde...)

La gestion des imprévus peut s'avérer très déstabilisante pour les parents. Il est proposé d'accorder un crédit d'impôt à l'entreprise qui propose des solutions à ses salariés (indemnisation des jours de congés pour enfants malades, assurance garde d'enfant malade).

Avis de la CFE-CGC :

Nous sommes très favorables à toute mesure ayant pour objet de faciliter la conciliation entre les contraintes familiales et l'activité professionnelle des salariés. Aussi, en ce qui concerne le congé pour enfant malade (article L. 122-28-8 du code du travail), nous proposons de l'améliorer via la négociation entre partenaires sociaux afin d'accorder aux salariés un nombre de jours de congés pour enfant malade supérieur à celui octroyé par la loi et/ou d'obtenir le maintien du salaire dans son intégralité pendant ces congés.

B. Améliorer la gestion des congés parentaux pour éviter qu'ils ne pèsent sur la carrière des parents

Proposition n°6 : développer un outil statistique de suivi des congés parentaux

Aucun suivi statistique de la prise des congés parentaux (nombre de parents, durée moyenne...). Il est demandé qu'une enquête soit menée pour obtenir rapidement des informations chiffrées.

Avis de la CFE-CGC :

Nous avons été étonnés que ces données ne soient pas connues, nous soutenons cette proposition. Un tel recueil de statistiques permettra à chaque entreprise de se positionner par rapport à ses propres pratiques, notamment en terme de répartition hommes/femmes dans la prise des congés parentaux et éventuellement d'aménager les lois.

Proposition n°7 : adapter les modalités du congé parental : permettre un choix plus large pour les parents avec un congé parental élargi dans le temps.

Le congé parental actuel est trop axé sur la période de la petite enfance (prise de ce congé avant le 3^{ème} anniversaire de l'enfant). Il est donc proposé d'une part, de maintenir le congé parental existant et d'autre part, de permettre la prise du congé parental d'une durée plus courte (6 mois à 1 an) mais pendant une période plus longue (les 10 premières années de l'enfant).

Avis de la CFE-CGC :

Il est certain que les besoins de disponibilité des parents ne s'arrêtent pas à la petite enfance. Toutefois, cette proposition novatrice risque d'être un handicap à l'embauche des parents d'enfants de moins de 10 ans, et par conséquent, plus spécifiquement contre l'emploi et la promotion des femmes au travail.

Proposition n°8 : favoriser le maintien de l'employabilité pendant la durée du congé parental

La prise des congés parentaux peut induire des effets négatifs pour les salariés : réticence des entreprises à embaucher des femmes, octroi aux femmes de salaires moindres à compétences égales avec celles des hommes, difficulté à se réinsérer professionnellement. Il est donc proposé de:

- mener des actions de formation professionnelle continue pendant la période du congé parental,
- maintenir des liens entre le salarié et l'entreprise pendant le congé,
- relancer l'ARAF (allocation de retour à l'activité des femmes) qui facilite le retour à l'activité des femmes avant la fin du congé parental (cumul de l'APE et du revenu d'activité). Les éventuels compléments financiers accordés par l'entreprise pourraient relever du « crédit d'impôt famille ».
- faire prendre en charge par l'entreprise, à l'issue du congé parental, le coût de la garde d'enfant résultant d'actions de formation effectuées en dehors des plages horaires classiques de travail.

Avis de la CFE-CGC :

La CFE-CGC est favorable à toutes les mesures proposées.

En outre, nous préconisons de :

- ***négocier la prise en charge des droits à retraite (droits identiques à la période de travail antérieure). Les salariés qui avant le congé parental, sont affiliés à une caisse de retraite complémentaire devraient pouvoir, s'ils le souhaitent, continuer à acquérir des points de retraite pendant la durée de leur congé, moyennant le versement de cotisations (prises en charge par l'entreprise et par le salarié)***
- ***revoir la législation sur la formation afin de permettre le financement de la remise à niveau, pour une bonne réinsertion dans le monde du travail, à l'issue d'un congé parental supérieur à 6 mois.***
- ***informer les salariés pendant leur congé parental sur leur droit à la formation professionnelle et au bilan de compétences,***
- ***maintenir le contact entre l'entreprise et les salariés, en leur proposant de participer à certaines réunions et de continuer à bénéficier des avantages consentis par les entreprises ou les CE...***

Proposition n°9 : aider les PME à gérer l'absence du salarié

Le remplacement d'un salarié en congé parental poserait davantage de difficulté aux PME qu'aux grandes entreprises. Il est proposé de consentir aux PME une aide attractive si elles recourent à une solution de remplacement pendant la durée du congé parental.

Avis de la CFE-CGC :

Cette proposition nécessite des éclaircissements. «L'aide attractive» aurait quelle forme : exonération de cotisations, crédit d'impôt ? Quel montant ? Quelle durée ?

Nous estimons que le remplacement d'un salarié en congé parental pose moins de difficultés que le remplacement d'un salarié qui tombe brusquement malade par exemple. La prise d'un congé parental se prépare à l'avance, il ne semble donc pas nécessiter l'octroi d'une aide spécifique.

Proposition n°10 : rendre le congé paternité accessible à tous les salariés

Il existe de fortes inégalités d'accès au congé paternité selon le statut des salariés, notamment pour les cadres en raison du plafonnement de la prestation. Il est proposé que la prise en charge par les entreprises de la rémunération excédant le plafond donne lieu à un crédit d'impôt.

Avis de la CFE-CGC :

La CFE-CGC souhaite que les partenaires sociaux négocient le maintien du salaire dans son intégralité pendant le congé paternité. Ceci est d'autant plus important que le congé paternité est facultatif et que la perte de salaire constitue un obstacle sérieux à la prise de ce congé notamment pour les cadres.

En choisissant de maintenir le salaire, l'entreprise montre son plus social, car elle est favorable au dispositif et elle s'intéresse à l'équilibre familial de ses salariés.

II. Les divers financements des entreprises à caractère familial qui pourraient être développés

La CFE-CGC est favorable à toute politique de fidélisation des entreprises envers leurs salariés, que ce soit sous forme d'actions de solvabilisation de l'offre de garde ou d'actions permettant aux salariés d'avoir accès plus facilement au mode de garde de leur choix.

A. Permettre aux entreprises de financer les structures de garde d'enfants

Proposition n°11 : Favoriser les projets de crèches d'entreprises et particulier « interentreprises » sur les lieux de travail

Le constat est clair : il y a un faible développement des crèches d'entreprise. Les crèches « interentreprises » permettent de mutualiser le coût et les difficultés de gestion d'une crèche. Il est donc proposé de développer sur certains sites particuliers telles que les zones commerciales et industrielles, ces crèches « interentreprises » dont le coût d'investissement et de fonctionnement doit relever du crédit d'impôt.

Avis de la CFE-CGC :

Nous sommes favorables au développement des crèches interentreprises et intercommunales près des bassins d'emploi. Toutefois, il convient de ne pas sous-estimer un certain nombre de difficultés propres à la pérennité d'une structure « crèche » proprement dite.

La CFE-CGC tient à souligner que les entreprises disposent également d'autres moyens d'interventions plus souples comme:

- *réserver des places dans des structures multi-accueil (crèches, haltes garderie),*
- *organiser des centres de loisirs pour le mercredi ou des centres de vacances (mise à disposition de locaux avec équipe d'animation),*
- *prendre en charge financièrement les frais de garde*
- *souscrire une assurance d'assistance.*

Proposition n°12 : permettre aux entreprises de s'associer aux communes et aux CAF en favorisant les financements mixtes public/privé.

Il est proposé aux entreprises de s'associer au financement des crèches aux côtés des acteurs publics que sont les communes et les CAF. Les participations financières des entreprises feraient partie du « crédit d'impôt famille ».

I. Avis de la CFE-CGC :

- II. Il est primordial de laisser aux parents le choix du mode de garde de leurs enfants. Il faut donc diversifier l'offre.***

A. Soutenir financièrement les budgets familiaux de garde d'enfant

Proposition n°13 : soutien direct du budget des parents pour financer un mode de garde à travers un instrument de paiement du type « chèque famille »

Il est proposé que les entreprises mettent à la disposition de leurs salariés un « chèque famille », c'est-à-dire un titre de paiement simplifié destiné à financer la garde de leur enfants, quel que soit le mode d'accueil choisi (crèche collective, assistante maternelle, garde à domicile). Les sommes versées par l'entreprise pourraient relever du « crédit d'impôt famille » ou bénéficier d'exonérations de charges.

Avis de la CFE-CGC :

Le chèque famille est une idée intéressante qui favorise le libre choix par les parents et permet à l'entreprise de faciliter, de manière simple, la conciliation vie familiale et activité professionnelle.

B. Développer les prestations de services à caractère familial en direction des familles

Proposition n°14 : offrir aux familles de l'information sur les modes de garde disponibles

Il est proposé de développer des portails de services dédiés aux préoccupations des familles. Les prestataires de services privés seraient rémunérés par les entreprises (ce qui donnerait lieu à crédit d'impôt), voire les collectivités locales.

Avis de la CFE-CGC :

Les besoins des familles en matière d'accueil des enfants sont très diversifiés et leurs attentes d'informations sont grandes, le déroulement moins linéaire et plus aléatoire qu'auparavant de la vie familiale et de la vie professionnelle induisent une recherche par les parents, de solutions souples, tant dans l'organisation de la carrière que pour l'accueil de l'enfant.

Par conséquent, l'entreprise peut intervenir dans ce domaine :

- *en finançant un service chargé de rechercher la personne compétente pour le compte des parents, ou une permanence d'information réalisée par un prestataire extérieur*
- *en aménageant un « espace information famille » sur les bassins d'emploi,*
- *en mettant à disposition des salariés une liste d'adresses et de sites web (CAF, URSSAF...).*

Proposition n°15 : proposer au sein de l'entreprise des services à caractère familial

Il est proposé d'inciter les entreprises (via le crédit d'impôt) à mettre à la disposition de leurs salariés des services à caractère domestique et familial (tâches ménagère...).

Avis de la CFE-CGC :

Favorable, ce titre de paiement simplifié qui nécessiterait toutefois une campagne d'information régulière de la part des pouvoirs publics afin qu'il puisse monter en charge.

C. Les actions possibles des entreprises en faveur des jeunes et des adolescents

Proposition n°16 : financement direct de certaines activités éducatives et sportives

Les entreprises pourraient réserver directement des places en centres de vacances ou bien participer aux « contrats temps libres » conclus entre les communes et les CAF.

Avis de la CFE-CGC :

- *favorable pour la réservation de places en centres de vacances, mais cela existe déjà*
 - *réservé pour la participation aux contrats temps libres.*
- Les entreprises disposent de différents moyens d'interventions. Elles peuvent notamment organiser des centres de loisirs pour le mercredi ou des centres de*

vacances (mise à disposition de locaux avec équipe d'animation). Les parents ont, en effet, non seulement besoin de modes de garde pour leurs jeunes enfants (moins de 3 ans), mais également de mode d'accueil pour le temps périscolaire.

Proposition n°17 : permettre aux familles de mener les actions de leur choix en faveur de leurs enfants scolarisés et adolescents

Il est proposé de solvabiliser les budgets des familles via le « chèque famille ». Les parents pourraient l'utiliser pour financer des séjours en centres de vacances ou de loisirs ou des actions de soutien scolaire.

Avis de la CFE-CGC :

Réservé s'il n'y a aucun encadrement de cette formule « chèque famille » et son utilisation étendue aux vacances vient en doublon avec le chèque vacances.

2^{EME} PARTIE : LES INSTRUMENTS A OFFRIR AUX ENTREPRISES

I. Offrir un dialogue institutionnel sur les sujets familiaux dans les entreprises

La CFE-CGC a toujours souligné le fait que pour que les actions menées en direction des familles au sein des entreprises soient efficaces, elles doivent être négociées avec les partenaires sociaux.

A. Organiser un dialogue institutionnel sur les sujets familiaux dans les entreprises

Proposition n°18 : systématiser le principe d'une négociation collective sur la conciliation vie familiale/vie professionnelle

L'objectif est de favoriser la conclusion la plus large possible d'accords de branches et/ou d'accords d'entreprise sur le thème de la conciliation. Il est proposé de laisser aux entreprises l'initiative de ces accords et de leur niveau.

Avis de la CFE-CGC :

Il n'est pas certain que laisser toute initiative en la matière aux entreprises soit suffisant. La dynamique d'accords traitant de la conciliation risque de ne jamais s'enclencher véritablement. Il est indispensable d'inscrire clairement l'articulation entre vie familiale et vie professionnelle parmi les thèmes devant obligatoirement relever de négociations collectives annuelles, cette obligation pourrait être de la compétence d'une des commissions existantes.

Proposition n°19 : permettre aux entreprises d'avoir une stratégie de surveillance et d'évaluation avec la mise en place d'indicateurs de la gestion des temps

L'objectif est de développer des outils de diagnostic simples et efficaces, c'est-à-dire des indicateurs quantitatifs (afin d'apprécier la marge de manœuvre du salarié en terme d'horaires et de gestion de son temps : choix des jours ARTT, délai de prévenance...) et qualitatifs (amplitude horaire des réunions, temps de transport, nature du poste occupé avant et après le congé maternité et parental...). Il est proposé pour les grandes entreprises (plus de 300 salariés) de développer dans le bilan social la dimension « conditions de vie des salariés et de leurs familles ». Pour les PME, un diagnostic pourrait être établi par des prestataires d'aide au conseil extérieurs (cf. proposition n°3).

Avis de la CFE-CGC :

Nous sommes favorables à l'élaboration d'indicateurs quantitatifs et qualitatifs, mais c'est surtout leur évaluation régulière qui donnera des résultats. Il est à ce titre important que les partenaires sociaux soient associés à la construction puis au suivi de ces indicateurs dans le cadre d'une commission qui doit être mixte.

Proposition n°20 : s'appuyer sur les pratiques de rating social

Le rating social ou notation sociétale des entreprises se définit comme l'évaluation des performances extra-financières des entreprises avec une appréciation de leur comportement social et environnemental.

Avis de la CFE-CGC :

Nous sommes favorables à la notation sociétale des entreprises.

En effet, les investisseurs ont le souci d'orienter leurs placements financiers vers des entreprises qui ont une stratégie à long terme, tournée vers le développement durable. Ils s'intéressent donc de façon croissante, au comportement éthique, social et environnemental des entreprises. L'intérêt à agir des entreprises en termes d'attractivité et de fidélisation des salariés ? Une bonne pratique d'articulation contribue à accroître la performance et le développement de la cohésion interne, enjeux primordiaux pour les entreprises en période de tension sur le marché du travail.

Des entreprises anglo-saxonnes appelées « family friendly company » valorisent leur image. La thématique de l'articulation peut enclencher une dynamique vertueuse de mise en compétition des entreprises.

B. Permettre aux entreprises d'être des acteurs de la politique familiale

Proposition n°21 : donner un cadre juridique d'intervention aux entreprises

L'objectif est d'articuler les compétences entre les entreprises et les comités d'entreprises, sans remettre en cause la légitimité et le champ d'intervention des comités d'entreprises. Les entreprises ont demandé une compétence partagée sur les thématiques familiales.

Avis de la CFE-CGC : Demande de précisions

Proposition n°22 : avoir une collectivité publique « chef de file » pour coordonner les efforts et donner aux entreprises un interlocuteur public identifié : les caisses d'allocations familiales.

Avis de la CFE-CGC :

Les CAF doivent devenir les interlocuteurs privilégiés pour les entreprises. En effet, le cadre communal peut s'avérer trop étroit. En outre, la CAF emploie des « conseiller technique enfance » qui sont tout particulièrement chargés d'apporter un appui technique à l'élaboration de projets initiés par les entreprises. Le conseiller dispose de données sur la population locale utiles pour les études de besoins, conseille sur le montage technique du projet, apporte les informations sur la réglementation, aide à la constitution d'un dossier de demande de concours financier, donne des informations sur les autres partenaires et aide au montage du projet.

De plus, il existe une commission départementale, instance de réflexion, de proposition et de suivi relativement à l'organisation, au fonctionnement et au développement des modes d'accueil des jeunes enfants. Cette commission réunit des

représentants des collectivités territoriales, des services de l'Etat, des CAF, d'usagers de ces modes d'accueil... (art. L. 214-5 du code de l'action sociale et des familles). Il est important de valoriser le rôle de cette commission où les entreprises pourraient également avoir leur représentant.

Proposition n°23 : intégrer pleinement les entreprises dans les «contrats-enfance » signés par les CAF et les communes

Il est proposé d'intégrer, via un avenant au contrat-enfance signé entre la commune et la CAF, les entreprises qui le souhaitent.

Avis de la CFE-CGC :

Si cette proposition est retenue, les représentants des salariés devront être informés des modalités et du suivi.

II. Multiplier les prestataires de services familiaux

Proposition n°24 : permettre à des entreprises de gérer des services de crèches

Il est proposé, à titre expérimental, de favoriser la création de nouvelles crèches par les entreprises.

Avis de la CFE-CGC :

Outre les observations déjà faites relatives à la complexité et à la pérennité d'un tel projet, nous doutons de la disponibilité et de la volonté des entreprises de gérer en interne de tels services et cela pourrait imposer aux familles un mode de garde qui ne leur convient pas obligatoirement. Par contre s'il s'agit de créer des entreprises spécifiques, si elles bénéficient d'un financement CAF, elles devraient être sans but lucratif.

Proposition n°25 : développer des prestataires de gardes d'enfants sous forme d'entreprise

Il est proposé que des entreprises embauchent directement des assistantes maternelles et des gardes à domicile pour les mettre à la disposition des parents. Les entreprises seraient alors prestataires de services ou mandataires. Cette proposition suppose que ces entreprises fassent l'objet d'un agrément «pointu » afin de bénéficier des financements publics.

Avis de la CFE-CGC :

L'agrément « pointu » ne doit pas servir uniquement à recevoir un financement public. Les métiers de la petite enfance nécessitent des compétences spécifiques. Le recrutement par les entreprises d'assistantes maternelles ou de garde à domicile implique également un suivi de ce personnel. C'est un investissement lourd avec des responsabilités étendues. Nous sommes très réservés sur cette proposition et préférons un investissement contractuel de l'entreprise avec un organisme extérieur agréé.

Proposition n°26 : développer des prestataires de services à caractère familial

Les prestations de service à caractère familial et domestique (cf. propositions N°14 et 15) vont connaître un développement important dans les années à venir. Ce secteur d'activité est très prometteur en terme de créations d'emplois nouveaux et de dynamisme économique.

Avis de la CFE-CGC :

C'est une évidence, l'idée est bonne mais ne comporte aucune proposition concrète.

III. Mettre en place un instrument fiscal incitatif : le « crédit d'impôt familles »

Proposition n°27 : un crédit d'impôt qui ne se limite pas au financement des crèches

Il s'agit de ne pas limiter le bénéfice du crédit d'impôt aux modes d'accueil de la petite enfance.

Avis de la CFE-CGC :

La petite enfance n'est pas le seul moment de la vie parentale où des besoins existent, cette proposition mérite d'être approfondie.

Proposition n°28 : déterminer une assiette la plus simple et lisible possible autour de quelques actions-clés

1. Les dépenses mesurables devant relever du crédit d'impôt :
 - les actions de solvabilisation de l'offre de prestations à caractère « familial » : propositions n°11,12 et 16.
 - les actions de solvabilisation des budgets familiaux : propositions n° 5 et 13 via le « chèque famille ».

Accord pour les propositions ci-dessus.

- les financements complémentaires accordés par l'entreprise qui iraient au-delà de ce que prévoient la loi actuelle du travail et les conventions collectives : propositions n° 10 et 5.

Ces 2 propositions pourraient faire l'objet de négociations dans le cadre des contrats de prévoyance collective.

2. Les dépenses à forfaitiser au sein du crédit d'impôt (en fonction d'un pourcentage à déterminer par rapport à la masse salariale bénéficiant de telles mesures) :
 - mesures d'adaptation des horaires : propositions n° 1 et 2.

Oui, s'il s'agit d'horaires véritablement choisis, donc permettant une meilleure conciliation entre travail et famille, mais non s'il s'agit d'horaires à temps partiel (embauches par exemple) permettant uniquement une meilleure rentabilité de l'outil de travail.

- prestations de services offertes aux familles : propositions n°14 et 15.

Accord de la CFE-CGC

Proposition n°29 : rendre le crédit d'impôt accessible aux PME

Avis de la CFE-CGC :

La taille d'une entreprise ou son statut juridique ne doit pas faire obstacle à un traitement égalitaire.

Proposition n°30 : mettre en place une charte «familles » au sein des entreprises parallèlement au crédit d'impôt

La charte famille aurait pour objet de formaliser les différentes actions envisagées par l'entreprise.

Avis de la CFE-CGC :

Tous les acteurs doivent être partie prenante, cette charte doit s'inscrire dans le cadre de la négociation collective entre les partenaires sociaux et faire l'objet d'un bilan annuel.

Proposition n°31 : donner au crédit d'impôt un réel caractère incitatif

Il est proposé que le crédit d'impôt soit de 50% de l'effort réalisé par l'entreprise.

Avis de la CFE-CGC sur le crédit d'impôt

Le crédit d'impôt, s'il peut être incitatif, ne suffira pas à changer les mentalités du jour au lendemain, il est nécessaire qu'il y ait une volonté réelle des entreprises à faciliter la conciliation vie familiale/vie professionnelle de leurs salariés et à comprendre également la rentabilité autre que fiscale de ces investissements.

IV. Proposer aux entreprises un instrument simple pour soutenir financièrement les parents : le « chèque famille »

Proposition n°32 : permettre aux entreprises de venir en complément d'un éventuel chèque « mode de garde » de la PAJE

Ou

Si la précédente proposition n'est pas retenue par le groupe de travail « prestation de libre choix »

Proposition n°33 : proposer aux entreprises un « chèque-famille » spécifique

Avis de la CFE-CGC générale sur le « chèque famille » :

Ce mode de paiement favorise le libre choix par les parents du mode de garde de leurs enfants, mais comme nous l'avons déjà dit, il doit être « encadré » afin d'éviter les dérives connues de l'utilisation actuelle des chèques vacances et titres restaurant. Il convient de souligner que si le « chèque famille » est exonéré de cotisations sociale, à l'instar du titre emploi service, il s'agit là d'un avantage en nature qui doit être déclaré en tant que tel par le salarié.

Convention cadre pour le développement de l'accueil collectif de la petite enfance dans les zones d'activité



ADES Nationale

I. Le secteur du commerce et de la distribution

1. Quelques repères

En 2000, le commerce de détail employait plus de 1 300 000 personnes, dont plus de 260 000 en hypermarché et plus de 220 000 en supermarchés.

La grande distribution alimentaire

- 273 449 emplois en 2001
- 1209 hypermarchés.
- Un effectif moyen de 239 salariés par magasin

Les centres commerciaux

- Un centre commercial se définit comme un ensemble d'au moins 20 magasins et services totalisant une surface commerciale d'au moins 5 000 m², conçu, réalisé et géré comme une entité.
- On peut regrouper les centres commerciaux en quatre catégories :
 - les centres commerciaux régionaux (au moins 80 magasins et services)
 - les grands centres commerciaux (au moins 40 magasins et services)
 - les petits centres commerciaux (au moins 20 magasins et services)
 - les centres commerciaux à thème
- Le centre commercial régional Créteil Soleil (94) compte 2 500 emplois ; le grand centre commercial Espace Anjou (49), en compte 600 ; le petit centre commercial Basso Cambo (31) regroupe 220 salariés, répartis dans les différents magasins de la galerie marchande

Le secteur du commerce et de la distribution se caractérise par une population salariée jeune et féminine ; des horaires atypiques ; la prédominance des implantations périphériques et suburbaine ; la concentration d'entreprises à formats multiples 'TPE, PME...).

Ces caractéristiques génèrent des besoins spécifiques chez des salarié(e)s qui, du fait notamment de l'éloignement des structures d'accueil et de l'inadaptation de leurs horaires, rencontrent des difficultés pour concilier leur vie professionnelle et leurs responsabilités familiales.

1. Caractéristiques du secteur

Une population jeune et féminine

Exemple de la grande distribution alimentaire :

- 62 % de l'effectif est féminin
- L'âge moyen est de 33,5 ans
- 40 % de l'effectif travaillent à temps partiel

- 86 % de l'effectif sont employés ouvriers

Des horaires atypiques

Exemple de la grande distribution alimentaire :

- Amplitude horaire : une ouverture au public de 12 heures par jour en moyenne (ouverture : 9 h ; fermeture : 21 h), du lundi au samedi et certains jours fériés
- Des plannings variant selon les métiers (réception, hôtesse de caisse, professionnel de l'alimentaire, vendeur, employé commercial, manager de rayon, directeur, spécialistes...)

Exemple des centres commerciaux :

- Amplitude horaire : une ouverture au public de 10 à 11 heures par jour en moyenne, du lundi au samedi et certains jours fériés (10 – 20 heures ; 10 h – 21 h)

Exemple de la grande distribution spécialisée :

- Amplitude horaire : une ouverture au public de 10 heures par jour en moyenne, du lundi au samedi et certains jours fériés (9 h – 19 h / 19 h 30)

Des implantations périphériques ou suburbaines

- Sur 537 centres commerciaux, 308 sont situés en zone périphérique et 165 en zone urbaine péri-centrale

Un tissu de TPE et de PME fédéré par une association des commerçants

- Les centres commerciaux regroupent des entreprises de petite et moyenne taille (le centre commercial Créteil Soleil compte 2500 salariés pour 220 commerces dont une GSA)
- La direction du centre commercial et l'association des commerçants assurent la promotion et le développement commercial du centre et pilotent les projets dans une logique inter-entreprise

Les contraintes spécifiques des métiers du commerce et de la distribution perturbent l'équilibre vie professionnelle – vie familiale des salariés. Les entreprises du commerce et de la distribution doivent ainsi faire face, quotidiennement, à des problèmes d'absentéisme et à des difficultés de recrutement et de fidélisation des collaborateurs.

II. La convention cadre pour le développement de l'accueil collectif de la petite enfance dans les zones d'activité

Le 14 février 2002, le Ministère délégué à la Famille, la Fédération des entreprises du Commerce et de la Distribution (FCD) et l'Association nationale de Développement des Emplois de Services (ADES nationale) ont signé une convention cadre pour le développement de l'accueil collectif de la petite enfance dans les zones d'activité.

Cette convention a pour but de favoriser une articulation plus harmonieuse entre la vie professionnelle et la vie familiale des salariés des entreprises et notamment celles du commerce et de la distribution.

Des sites ont été choisis afin d'organiser la mise en place expérimentale, sur le lieu de travail des parents ou à proximité, de modes d'accueil adaptés aux besoins des salariés travaillant en zone d'activité commerciale ou en centre commercial.

L'ADES nationale est chargée de la coordination et de l'animation des partenariats.

1. Les objectifs

- Faciliter l'articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale des salariés en favorisant le développement des crèches d'entreprises
- Mobiliser les entreprises, notamment les entreprises de commerce et de distribution
- A cet effet, modéliser le concept à travers des kits d'information et de conseil adaptés aux besoins des entreprises pour ensuite l'essaimer

1. La méthodologie

- Accompagner la mise en place expérimentale de structures d'accueil des enfants scolarisés ou non, sur le lieu de travail des parents...
- ... pour identifier les éléments nécessaires au diagnostic préalable, repérer les facteurs communs aux différents projets, décrire les procédures administratives et techniques utiles au montage juridique et financier, recenser l'ensemble des partenaires impliqués dans chaque opération
- La mise en place des expérimentations comprend les étapes suivantes :
 - sélection des sites d'expérimentation
 - identification des besoins à partir de l'analyse de la situation locale
 - mobilisation des gestionnaires de site et des partenaires sociaux
 - recherche, mobilisation et coordination des partenaires techniques et financiers
 - montage des projets
 - élaboration du budget prévisionnel, ingénierie financière
 - dépôt des demandes d'autorisation et d'avis

III. Présentation des sites

1. Parc d'activité Lescar Soleil (Pau)

- nombre d'entreprises : 300
- nombre de salariés : 2000
- activité : commerce, distribution, sport, restauration
- format des entreprises : 2 centres commerciaux :
 - Espace 50, adossé à une grande surface alimentaire (Carrefour)
 - Quartier Libre, sans « locomotive alimentaire », mais comprenant des équipements culturels et sportifs (restaurants, patinoire, fitness...), grandes surfaces spécialisées (Décathlon, Norauto, Boulanger, Castorama...), commerçants indépendants (fleuristes...)
- une association des commerçants réunissant l'ensemble des commerçants de Lescar Soleil.
- amplitude horaire :
 - GSA : lundi au jeudi et le samedi, de 9 h à 21 h et le vendredi de 9 h à 22 h (et certains jours fériés)
 - Grandes surfaces spécialisées : du lundi au samedi (et certains jours fériés) de 9 h à 19 h 30
 - Galeries commerciales : du lundi au samedi (et certains jours fériés) de 10 h à 20 h
 - Restauration : de 11 h à 2 heures du matin

2. Pôle d'activité Atlantis (Saint-Herblain / Nantes)

- nombre d'entreprises : 110
- nombre de salariés : 3500
- activité : commerce, distribution, sport, restauration
- format des entreprises :
 - Un centre commercial adossé à une GSA (Leclerc)
 - Grandes surfaces spécialisées (Boulanger, Ikéa...)
 - Un pôle restauration et cinéma
 - Commerçants indépendants (fleuristes...)
- 98 % des enseignes adhèrent au groupement d'intérêt économique Atlantis
- une amplitude horaire de 18 heures par jour

3. Centre commercial Espace Anjou (Angers)

- Nombre d'entreprises : 70
- Nombre de salariés : 600 dont 300 dans la GSA (Géant Casino)
- Activité : commerce, distribution, restauration
- Format des entreprises: 300 emplois dans la GSA (Géant Casino)
300 emplois dans la galerie marchande
- Une association des commerçants
- Conduite du projet avec l'hypermarché Géant (concentration des moyens d'étude et d'accompagnement sur la problématique spécifique de l'hypermarché)
- Amplitude horaire de la GSA : de 9 h à 21 h 30 du lundi au samedi et certains jours fériés

IV. Présentation des projets

1. Projet de Lescar Soleil

- Porteur de projet :
 - Association des commerçants de Lescar Soleil (Norauto, Carrefour, Direction du centre commercial Quartier Libre, association des commerçants de Quartier Libre, C'est La Fête..) Décathlon,
 - Ville de Lescar
- Objectif :
 - Développer, en partenariat avec la commune et la CAF, une offre d'accueil en crèche – halte-garderie adaptée aux besoins des salariés travaillant dans les entreprises de commerce et de distribution de Lescar Soleil (horaires atypiques)
- Modalités :
 - Réservation de places dans la nouvelle crèche municipale (en construction), située à 500 mètres du parc d'activité
 - Les partenaires jouent la carte de la prudence en prévoyant la réservation d'une vingtaine de places aux enfants de salariés travaillant à Lescar
 - Il est déjà prévu de créer de nouvelles places, en tant que de besoins, et de développer une offre d'accueil en CLSH pour les enfants scolarisés
- Organisation :
 - Gestion municipale
 - Age des enfants accueillis : 0 – 3 ans
 - sur 30 places, 18 seront réservées aux salariés des entreprises (Lescar Soleil, militaires...) pour répondre aux besoins d'accueil régulier ou occasionnel en horaires atypiques

- sur ces 18 places, 10 places seront réservées aux enfants de plus de 12 mois
 - ces 18 places fonctionneront en horaires traditionnels (7h45 – 18h30) et en horaires atypiques (6h – 21 h), en fonction des besoins, pour une plus grande souplesse d'organisation
 - Le principe d'une ouverture le samedi n'est pas encore arrêté
- Besoins recensés :
 - une première étude de besoins a été réalisée auprès des salariés de Quartier Libre
 - 370 salariés travaillent à Quartier Libre
 - estimation des besoins en crèche : 6 enfants, pour un accueil de 4 à 5 jours, d'une durée moyenne de 9 heures par jour (amplitude horaire de la structure = 11 heures)
 - estimation des besoins en CLSH : 13 enfants (vacances scolaires, mercredi, samedi), pour une durée de fréquentation de 5 heures en moyenne (amplitude horaire structure = 10 heures)
 - Une étude complémentaire est en cours de préparation auprès des salariés des autres entreprises adhérentes de l'association des commerçants de Lescar

2. Projet du pôle Atlantis

- Porteur de projet :
 - GIE du pôle Atlantis
- Objectif :
 - le pôle Atlantis est un lieu de vie ouvert 18 heures par jour
 - du fait de l'éloignement des crèches municipales et de l'inadaptation de leurs horaires d'ouverture, les salariés rencontrent des difficultés pour satisfaire leurs besoins de garde d'enfant
 - ces contraintes rendent nécessaires la création d'un environnement professionnel compatible avec la vie de famille
 - les entreprises se mobilisent afin de trouver une réponse à l'accès à l'emploi et la fidélisation de leurs futurs collaborateurs
- Modalités :
 - création d'une structure multi-accueil (crèche :enfants âgés de 1 mois à 3 ans ; halte garderie : enfants âgés de 1 an à 6 ans)
 - service ouvert aux salariés travaillant au pôle commercial Atlantis et aux habitants (places réservées)
 - tarifs adaptés aux revenus des parents (barème CAF)
 - fonctionnement adapté aux contraintes spécifiques des salariés des entreprises du commerce et de la distribution (amplitude horaire, temps partiel, diversité des salaires ...)
- Organisation :
 - gestion associative
 - structure permettant d'accueillir 130 enfants
 - structure ouverte du lundi au samedi, de 7h30 à 21h30
 - implantation à proximité du pôle Atlantis
 - structure multi-accueil, combinant une offre de crèche et une prestation de halte garderie
 - un projet innovant qui permettra de créer 45 emplois
- Besoins recensés :

- L'étude de besoins réalisée au mois de septembre 2001 a permis d'estimer à 300 le nombre d'adhérents de la structure multi-accueil

3. Projet de Géant Espace Anjou

- Porteur de projet :
 - Direction Géant Espace Anjou
- Objectif :
 - Proposer aux salariés de la grande surface alimentaire une solution d'accueil des enfants scolarisés ou non, pendant le temps de travail des parents
 - Adapter cette offre à la diversité des besoins de chaque métier : hôtesse de caisse, vendeurs, manageurs de rayon, réceptionnistes ...
- Modalités :
 - Création d'une structure multi-accueil ou réservation de places dans les équipements existants ou en projet
- Besoins :
 - Recensement et analyse en cours

V. Les acteurs mobilisés

1. Projet de Lescar Soleil

- Association des commerçants de Lescar Soleil
 - direction de Norauto
 - direction de Carrefour
 - direction de Décathlon
 - association des commerçants de Quartier Libre
 - direction du centre commercial de Quartier Libre
 - gérant de C'est La Fête
- Commune de Lescar
- CAF du Béarn et Soule

2. Projet du pôle Atlantis

- GIE pôle Atlantis
 - le Groupement d'intérêt Economique ATLANTIS regroupe les commerçants du Pôle commercial Atlantis
 - le GIE a été créé dès l'ouverture du site par les enseignes présentes au lancement du centre : Leclerc, Norauto, FFVH, etc...
 - l'adhésion au GIE n'est pas obligatoire et malgré cela 98 pour cent des enseignes y adhèrent
- Communes de Nantes, Saint-Herblain, Roze et Carquefou
 - une partie des salariés travaillant à Atlantis habite les communes de Vigneux de Bretagne, de Couéron, de la Chapelle sur Erdre, de Bouguenais et d'Orvault
 - ces communes ont été invitées à s'associer au projet mais n'ont pas donné de réponse à ce jour
- CAF de la Loire-Atlantique
- Conseil Général

3. Projet de Géant Espace Anjou

- Direction de Géant Espace Anjou
- Commune d'Angers
- CAF du Maine et Loire
- Conseil Général

Le montage des projets

La phase de sélection des sites et de mobilisation des acteurs étant achevée, les porteurs de projet vont se concentrer sur le montage juridique et financier des actions.

4. Le montage juridique

L'entreprise et son environnement

- convention de partenariat entreprise – commune – CAF
- avenant au contrat enfance commune – CAF
- à définir : le rôle de l'association des commerçants

L'entreprise (établissement) et ses collaborateurs (dialogue social)

- définition des conditions et modalités d'accès à l'offre
- critères d'attribution dans le cas d'une demande excédant l'offre

5. Le montage financier

Le projet du pôle d'activité Atlantis

- investissements : 91 469 € pour 60 places (financement par des subventions extérieures ou par un crédit amortissable sur 7 ans)
- fonctionnement : 1 211 989 € pour 60 places
- recettes : collectivités locales (22 %), CAF (28 %), participation des usagers (40 %), aides à l'emploi (5 %), entreprises (3 %)

Le projet de Lescar Soleil

- investissements : 37 000 €
- fonctionnement (horaires traditionnels) : 6 € par place et par jour
- recettes (horaires traditionnels) : CAF (47 %), commune (28 %), familles (19 %)
- la participation des entreprises reste à déterminer et permettra de financer les surcoûts liés aux horaires atypiques (en cours d'évaluation)
- la CAF propose déjà aux entreprises de participer au coût réel (réajustement en fin d'année), les entreprises n'ayant ainsi à financer que les lits occupés, les pertes étant compensées par la CAF dans le cadre du contrat enfance

VI. Bilan intermédiaire

Les entreprises mobilisées dans le cadre de la sélection des sites d'expérimentation ont réservé un accueil favorable au projet et ont immédiatement envisagé ces actions comme non seulement comme une solution nouvelle susceptible de les aider à faire face à leurs difficultés de recrutement et de management mais aussi comme une occasion de s'impliquer davantage dans leur environnement local.

Il faut toutefois noter que la conduite de ces projets repose sur la bonne volonté des directeurs d'établissement qui, en l'absence de cadre de référence en la matière, peuvent parfois avoir le sentiment de « naviguer à vue ».

De plus, la multiplicité des acteurs (directeurs d'établissements, président de l'association des commerçants, directeur du centre commercial...) et les agendas surchargés de chacun rallongent les délais de décision, au risque de décourager certains acteurs.

Les besoins d'accompagnement sont donc importants et reposent tout autant sur un besoin d'appui technique que sur le besoin d'externaliser le temps consacré à la conduite du projet et à la coordination des actions.

Le caractère intercommunal des actions est un obstacle (au regard de la logique communale des contrats enfance) au développement de certains projets, les communes étant réticentes à s'engager dans des projets lourds et coûteux et les structures intercommunales ne s'étant pas attribuée la compétence petite enfance.

En revanche, les CAF mobilisées ont toujours joué un rôle moteur et facilitateur.

L'absence de cadre de référence et d'historique (notamment en matière de responsabilité financière des entreprises ou de partage des rôles avec le CE), l'absence de temps de rencontre institutionnalisés (associant les partenaires publics et privés) constituent des freins importants au développement des projets.



Arborus

*Promotion de la démocratie en Europe
par la valorisation du rôle des femmes
dans la prise de décision*

Note à l'attention des membres du groupe « famille et entreprises »
De Cristina Lunghi, Présidente Arborus, membre de l'Observatoire de la Parité

Dans le cadre des réflexions entreprises par ce groupe de travail dans la perspective de l'organisation de la conférence de la famille en mars 2003, il apparaît nécessaire de préciser la nature de la politique familiale dans laquelle la France souhaite s'engager dans les années à venir. Quelle France voulons-nous léguer à nos enfants ? Avec quelles valeurs ? Quelle place voulons-nous donner à la famille ? Que+

lle place voulons-nous donner à l'enfant ?

C'est à partir de ces premières réponses que les mesures à prendre pourront être décidées en lien avec les entreprises.

Partons du constat aujourd'hui indiscuté, que l'arrivée des femmes sur le marché du travail de façon massive et irréversible a changé l'organisation de la société d'une façon globale : changement de l'organisation familiale avec la recherche de relais pour la prise en charge des enfants dès leur naissance jusqu'à leur majorité (crèches, écoles, enseignement supérieur, etc.)

Le changement de la physionomie de la famille : l'autonomie financière des femmes a fait évoluer la structure familiale. On ne peut plus aujourd'hui parler de LA famille mais DES familles (monoparentales, recomposées, etc.)

Le changement de l'organisation du travail : la féminisation des entreprises (et du monde politique) a entraîné l'émergence de nouvelles valeurs, traditionnellement de l'apanage des femmes, dites valeurs féminines¹, tournées vers une autre organisation du temps et vers une recherche d'équilibres entre les différents temps de la vie, des femmes, des hommes et des enfants (entendus dans leur globalité de 0 à 18 ans).

Aujourd'hui les sociétés occidentales sont confrontées à des enjeux de modernité : Modernité de nos démocraties : l'égalité entre les femmes et les hommes marque clairement les frontières entre les sociétés qui défendent les principes démocratiques et les pays totalitaires qui sont en infraction vis-à-vis des droits de l'humanité et qui tyrannisent en premier lieu les femmes.

Modernité pour nos entreprises qui ne souhaitent pas se priver la compétence des femmes. Progressivement, les femmes, et notamment les jeunes femmes, ont su s'imposer par leurs compétences et l'apport de la plus value en terme de nouvelles formes de management dans les entreprises notamment, et gagnent chaque jour en égalité. La mixité dans les métiers traditionnellement masculins progresse.

Modernité dans la famille qui doit voir les rôles des femmes et des hommes être déspecialisés². Car c'est encore dans la sphère familiale que la déspecialisation des rôles reste très faible voir inexistante. La charge mentale³ et la charge 'tout court' des enfants, de la maison, du lien familial et social de la famille restent encore de la quasi-compétence des femmes, ce qui engendre des freins à leur parcours professionnel et des déséquilibres à venir en matière de retraite notamment.... Mais aussi et surtout, cela n'encourage pas

¹ CF. « Et si les femmes réinventaient le travail » Cristina Lunghi_ Ed. Eyroles

² CF. « Le temps des femmes » Dominique Méda - ED. Flammarion

³ Terminologie utilisée par Maire Cécile Moreau, juriste

l'évolution de notre culture vers plus d'égalité et entretien les stéréotypes de genre, facteurs de discriminations.

C'est donc bien dans cette sphère en particulier qu'il convient d'agir : quels modèles voulons nous donner à nos enfants ? Quelle société future pourront-ils incarner en fonction de cela ?

A partir de ces considérations globales, nous préconisons des mesures qui s'adressent aussi bien aux Hommes qu'aux Femmes, pour que progressivement, la déspecialisation des rôles puisse devenir une réalité.

Pour ce faire, il convient avant toute chose **de valoriser le rôle de la famille et de la parentalité**. Tous et toutes les managers s'accordent pour le dire, « le management de la famille » apporte beaucoup de richesse au management dans l'entreprise. J'ai recueilli à ce sujet de très nombreux témoignages, souvent très émouvants, de femmes et d'hommes qui au contact de leurs enfants, ont appris à gérer des conflits, ont trouvé des solutions innovantes de mise en œuvre d'une nouvelle organisation du travail, etc. Il est clair que les enfants ont un rôle dans l'épanouissement et la maturation de leurs parents qui acquièrent à leur contact de nouvelles compétences, transposables en termes de management pour les entreprises.

En second lieu, il convient de s'interroger sur **la place de l'enfant dans notre société**. Aujourd'hui considéré comme un frein à la réussite, il faut lui donner, comme c'est le cas dans les pays nordiques, un rôle, en tant que tel : grand consommateur actuel, consommateur futur, futur citoyen,, futur financeur de nos retraites,

Les outils de cette mise en œuvre : « un lien plus fort entre famille et entreprise »

La **nouvelle loi sur l'égalité professionnelle** qui est entrée en vigueur en 2002, met au cœur de son dispositif la négociation collective. Il conviendra que les partenaires à la négociation, aussi bien côté management que côté syndical, mettent au centre de ces négociations les temps familiaux comme enjeu d'égalité. Les pères comme les mères doivent pouvoir s'occuper de l'éducation de leurs enfants : devoirs du soir, dialogue, écoute qui ne peuvent pas se faire après 21 heures, par exemple.

C'est ce temps « familial » nécessaire à la construction des repères des enfants qui semble être le plus important dans le cadre de la construction d'une nouvelle politique familiale

1-bis) Une campagne de communication nationale sur l'évolution des valeurs pourrait en découler. L'objectif serait de mettre en valeur dans son rôle de manager, le rôle de parent.

Le **développement de services sociaux locaux** des entreprises en partenariat avec leur territoire doivent permettre la facilitation de la vie quotidienne des familles (services de livraison à domicile, service de transports flexibles.) La mesure existante du TES semble être une solution à ne pas écarter, celle du CIR semble être plus complexe à mettre en œuvre

3) Proposition d'une mesure symbolique forte :

Comme il existe une journée consacrée à la musique « la fête de la musique », comme il existe une journée internationale des femmes, le 8 mars, on pourrait imaginer **la journée nationale des entreprises et famille** où les enfants des salariés seraient accueillis par l'entreprise pour une matinée ou après midi portes ouvertes. Ainsi les enfants qui ne vont que très rarement (pour l'arbre de Noël essentiellement) dans l'entreprise des parents pourraient y être informés de l'activité qui s'y déroule et du métier qu'exercent leurs parents de façon plus concrète.

Pour l'enfant : C'est un moyen de « s'approprier » le lieu de travail de leurs parents. Sur un plan psychologique cela est très important. Cela peut aussi créer des vocations.

Pour le parent, c'est un moyen de fusionner l'espace de quelques heures vie professionnelle et familiale et de valoriser son rôle de parent dans son univers de travail.



CENTRE NATIONAL
D' INFORMATION ET
DE DOCUMENTATION
DES FEMMES
ET DES FAMILLES

SUR DES PROPOSITIONS DE LA SYNTHÈSE **DU GROUPE** **" FAMILLES ET ENTREPRISES "**

L'EGALITE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES DANS LA REDACTION DE LA SYNTHÈSE DU GROUPE
--

Les propositions de la Conférence de la Famille, issues des groupes de travail, visent à favoriser la politique familiale et pour le groupe "familles et entreprises" susciter des mesures facilitant la conciliation entre engagement familial et engagement professionnel. Ces deux objectifs ne peuvent être atteints sans intégrer également celui de l'égalité entre les hommes et les femmes.

La question de l'égalité entre les hommes et les femmes est affirmée dans les textes fondamentaux de notre démocratie, elle est affirmée par les instances européennes, en particulier dans la charte européenne des droits fondamentaux et doit être pensée dans toutes les orientations et mesures gouvernementales. Les mesures à proposer dans le champ du travail doivent donc avoir toujours se référer aux parents, leurs besoins et leurs difficultés dans cette conciliation de leurs responsabilités.

Il s'agit que "les parents puissent exercer chacun leur activité professionnelle sans que leur paternité ou maternité et l'éducation des enfants ne leur porte préjudice".

Ceci devrait être réaffirmé nettement dans la synthèse du rapport d'une part et d'autre part au cours du rapport à propos de l'utilisation ou des conséquences de l'utilisation du Congé Parental d'Education, il soit fait mention de "la personne" ou "le parent", pour le salarié bénéficiaire .

Modulations du Congé Parental d'Education

Deux points nous semblent à préciser : la durée du CPE et le temps de prévenance.

- Sur la durée, la rédaction de ce § est ambiguë et demande à être précisée quant aux vœux de la commission :

"Si le congé parental d'éducation est pris avant les 3 ans de l'enfant, il demeure sans changement.

Si les parents optent pour l'utiliser jusqu'aux X ans de l'enfants, alors il est limité à .Y mois en tout."

Mais alors comment :

ne pas être qualifié de discrimination entre les parents qui prendront jusqu'aux 32 mois préexistants et ceux qui choisiront le fractionnement ?

les aléas de la vie des personnes n'étant pas prévisibles, est-il réaliste d'instaurer deux dispositifs distincts sur lesquels les parents auraient à se déterminer à un moment fixe de la vie de l'enfant ?

Une "commission préparatoire à la conférence de la famille", peut difficilement proposer de diviser par 3 la durée du congé selon que celui-ci est pris avant ou après les 3 ans de l'enfant !

Ce qui est problématique pour le maintien de l'employabilité des personnes qui prennent le congé, c'est le temps plein : la commission devrait proposer des mesures qui favorisent le congé à temps partiel.

La proposition de la possibilité d'un CPE fractionnable de « 32, 24 ou 18 mois équivalent temps plein » serait éventuellement plus favorable à ce qu'il soit utilisé par les 2 parents et provoquerait moins de rupture avec leur progression professionnelle.

Nous proposons que l'évolution du CPE , vers une possibilité de "fractionnement" et d'utilisation au-delà des 3 ans de l'enfant, soit l'objet d'un groupe de travail qui commandite l'étude statistique envisagée, puis à la lumière des données de celle-ci élabore les propositions de modulations du CPE.

- Sur le délai de prévenance :

Le délai doit être en cohérence avec les délais de prévenance pour les autres congés « pour raison personnelle ». Pour le CPE il est d'un mois si demandé durant le congé précédent (maternité ou premier CPE) ou de 2 mois si le salarié a repris son travail.

Nous vous proposons la comparaison avec ces autres congés:

Type de congé	Durée	Délai de prévenance
CPE demandé après reprise du travail	Jusqu'à 30 mois	2 mois
Accompagnement d'un proche en fin de vie	3 mois	15 jours
Congé de présence parentale (en cas de maladie grave ou handicap d'un enfant)	4 mois, puis renouvelable jusqu'à 12 mois Temps plein ou partiel.	15 jours
Congé sabbatique	Compris entre 6 et 11 mois	3 mois avec report possible, (très justifié).
Congé de solidarité internationale	6 mois continus	48 H si urgence, sinon 1 mois

Le CPE fractionné ne peut demander plus de 2 mois de prévenance comme l'actuel CPE. 6 mois est un délai qui n'existe nulle part ailleurs dans le code du travail et est sans réalisme avec l'objet du congé parental d'éducation.

LE MAINTIEN DE L'EMPLOYABILITE A L'ISSUE DU CONGE PARENTAL.

Si la commission envisage fortement les temps de formation durant le CPE:
Ne pas le vider de son sens de temps disponible pour l'éducation et le soin aux enfants.
Quelle articulation et non "envahissement" du temps familial, donc en termes d'horaires de formation et de prise en charge des enfants ?

Par expérience de l'accompagnement de nombreuses femmes en CPE dans les CIDF qui assurent depuis plus de 20 ans ce service, nous savons l'extrême difficulté pour celles qui le veulent de mettre en place des formations efficaces et adaptées pour 3 groupes de raisons:

Les horaires des sessions de formation ne leur permettent pas d'assurer les rythmes de la vie des enfants pour lesquels elles ont choisi d'interrompre leur activité. Et si elles veulent que leurs enfants bénéficient pendant ce temps d'un accueil, celui-ci est rare et couteux.

La périodicité des programmes des organismes de formations qui ne correspondent pas avec leur agenda.

Et le financement pour ces formations ? Ces salariés/ées –parents sont en contrat de travail suspendu. Ils relèvent donc des fonds de la formation continue.

Des dispositions existent déjà pour la formation des salariés en fin de CPE, il est peut-être souhaitable de les utiliser ou développer plutôt que de diminuer la réelle fonction du Congé Parental d'Education:

L'article L.122-28-7 du code du travail organise l'accès à la formation à la fin du CPE ou avant son terme en mettant fin à celui-ci: cette possibilité au retour en activité permet des actions de formation externes ou internes, de remise à niveau sur les technologies entre autre, mais également le "mentoring".

Durant le congé, les personnes demeurant en CPE, peuvent réaliser:

- des actions portant sur le travail: bilan de compétences, démarche de validation des acquis de l'expérience. Ces 2 démarches personnelles nécessitant une nouvelle exploration du monde du travail correspondent aux objectifs définis de maintien de l'employabilité et valorisation du retour en entreprise.
- des formations non rémunérées, non financées mais qui peuvent être diplômantes et qualifiantes.

Les financements des collectivités territoriales interviennent pour les personnes sans emploi ou "retrantes" sur le marché du travail après une suspension d'activité professionnelle pour des raisons familiales. De même des dispositions sont prévues pour faciliter leur accès à des concours de la fonction publique.

2 - Le dispositif ARAF qui succède à une autre allocation antérieure, est utilisé dans son cadre réglementaire: il est destiné effectivement à des femmes (re)prenant un emploi, une formation ou créant leur entreprise. Mais il est versé par l'ANPE à des femmes inscrites comme demandeuses d'emploi bénéficiaires de minima sociaux ou "en grandes difficultés".

De notre expérience il n'est pas "confidentiel" mais connu des services d'aide à l'insertion professionnelle et ses fonds interviennent déjà pour des "femmes rentrantes" qui reprennent leur activité professionnelle après une interruption pour fonction familiale, dans des situations d'urgence.

Le texte peut rappeler l'existence de l'ARAF mais ne peut y faire appel :

Les actions de l'entreprise pour favoriser l'articulation entre responsabilités professionnelles et responsabilités parentales de ses salariés ont pour but de permettre à ceux-ci d'assurer leurs tâches professionnelles dans la concentration qui favorise le maximum d'efficacité et de sécurité.

Pour cela deux types de préoccupations, de "charge mentale", des parents doivent être prises en compte:

- que soit assuré pour leur(s) enfant(s) quel que soit leur âge, une prise en charge stable, sécurisée et en accord avec leur choix éducatif. Ce champ est prévu clairement dans les § 11, 12 et 13 en particulier pour les jeunes enfants et pour les plus âgés.

- pouvoir aborder et résoudre certaines difficultés dans l'évolution de leur(s) enfant(s) et dans la relation parents/enfants, inhérentes au développement de ceux-ci et/ou à certains contextes de vie. Ces tensions et le repérage par les parents de comportements inquiétants de leurs enfants, sont très perturbants. Avant d'aboutir à une situation grave pour l'enfant qui nécessite une prise en charge thérapeutique (par des services sanitaires) ou judiciaire qui l'une comme l'autre entraînent un coût social et l'absence des parents du travail, des actions de prévention peuvent être mobilisées pour aider les parents à comprendre les problématiques en jeu et ajuster leur mode d'intervention auprès de leurs enfants, évitant ainsi l'engrenage.

Pour les enfants d'âge préscolaire, les parents peuvent consulter les services de PMI. Pour les enfants plus âgés il est important de favoriser l'accès précoce à des services, non psychiatriques encore. Différentes structures répondant à ces besoins existent, en particulier celles du Réseau d'Ecoute d'Appui et d'Accompagnement des Parents (REAAP⁴) issus des travaux des précédentes conférences interministérielles de la Famille de 1998 et 2000. De même les établissements d'information, de consultation conjugale et familiale peuvent assurer ces interventions. Ces structures légères réalisent des actions de qualité (répondent à une charte qualité) dans l'appui aux parents confrontés à de très diverses difficultés.

Mais leur offre service est encore faible et insuffisamment connue car leur développement est limité faute de moyens financiers venant abonder les financements publics.

La participation financière des parents à ces services serait une aide à leur développement.

La participation des entreprises à la solvabilisation des budgets familiaux pour ces actions éducatives de prévention pourrait se réaliser en inscrivant ce type de services dans les utilisations possibles du chèque-famille.

Nous proposons d'ajouter au texte à chaque fois que sont citées les actions qui entreraient dans le champ couvert par le chèque famille, avant les financements des activités culturelles et de loisirs, cette possibilité: " des consultations de conseil et d'aide à la relation parents-enfants, ou d'appui à leur fonction parentale (REAAP, CCF,...)."

SUR LA QUESTION DE L'INSUFFISANCE DE L'OFFRE DE SERVICE DANS LE SECTEUR DES GARDES D'ENFANTS.

Les services d'accompagnement individualisé à l'emploi pour les femmes qu'assurent les Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles, peuvent témoigner des difficultés rencontrées par les familles quant à la recherche de lieux et de personnes pour assurer les soins éducatifs de leurs enfants en bas âge, lorsque le ou les parents assument une responsabilité professionnelle.

Pour autant, dans ces services les CIDF reçoivent et accompagnent dans leur insertion professionnelle des femmes qui choisissent ou qui acceptent ces fonctions d'éducation et de soins. Leurs situations relèvent alors de telles précarités et de telles faibles rémunérations qu'elles sont très rapidement à la recherche d'autres activités si elles ont ou peuvent en acquérir les compétences.

C'est dans l'évolution qualitative des conditions de travail de ce secteur d'activité que l'offre de service de qualité pourra s'y développer en nombre suffisant.

Pour ce faire sont à envisager des évolutions sur:

La reconnaissance de la complexité des compétences nécessaires. Après quelques années d'expérience et/ou un certificat complémentaire la possibilité de reconnaître l'accession à un niveau IV, comme les "techniciens de l'intervention sociale". Il y aurait alors reconnaissance de compétences et évolution professionnelle possible, contrairement à aujourd'hui.

L'actuelle précarité et flexibilité temporelle des contrats de travail des personnels.

Revalorisation des rémunérations. Comme le rappelle régulièrement M.Marواني, en France nous rémunérons mieux les gardiens d'animaux que les personnes à qui nous confions nos enfants !!!

Avancer vers une plus grande mixité de ces secteurs professionnels en valorisant le rôle éducatif qu'ils assurent à la demande des parents et de la société.

Proposition:

Lorsque la question de l'insuffisance de l'offre de modes d'accueil de la petite enfance est citée, nous souhaitons que cette cause soit inscrite.

Il nous semble nécessaire de mettre à l'étude les difficultés de recrutement et de fidélisation de son personnel (en particulier l'organisation et les conditions de travail), puis les mesures de remédiation à ces problèmes qui permettraient d'assurer des activités de qualité.

**Groupe de travail
"famille et entreprise"
Contribution de M. Albéric de LAVERNEE
au nom de M. Emmanuel HAMELIN
Député du Rhône**

(contribution du groupe de travail animé par Albéric de Lavernée, vice-président du conseil général du Rhône, à la demande d'Emmanuel Hamelin, député du Rhône)

Problématique

Objectif prioritaire de notre réflexion : Gérer les 10/15 ans du "temps éducatif" pour qu'ils soient vécus comme une étape, et non comme un renoncement à la vie professionnelle.

Nos constats :

La mère de famille sans activité professionnelle :

- ne coûte pas (hors situations d'exclusion socio-culturelle)
- rapporte beaucoup : l'Etat reconnaît-il à sa juste mesure l'apport économique et social de la mère de famille ?

La femme professionnelle peut représenter un coût social, quand l'épanouissement des enfants se télescope avec la "carrière" professionnelle du couple. Les conséquences sociales pèseront à terme sur l'entreprise.

Quel choix voulons-nous faire :

- encourager à tout prix le travail féminin ?
- ou donner à celles qui le veulent la possibilité d'éduquer leurs enfants ?

Deux impératifs :

- encourager le parent qui se consacre à l'éducation des enfants tout en assurant son retour ultérieur au travail : revenu de libre choix et formation permanente. La Nation doit "renvoyer l'ascenseur professionnel" en respectant la qualification des mères de familles lors de leur retour à l'emploi...
- ...en tenant compte du fait que certaines ont vocation à s'investir en priorité dans le travail professionnel : améliorer les possibilités de prise en charge des enfants

La réparation sociale des ruptures familiales coûtera de plus en plus cher (éducation spécialisée, RMI...) : les entreprises seront inévitablement mises à contribution via la fiscalité et les charges sociales.

Si les employeurs (les entreprises et l'Etat) ne sont pas en mesure de permettre l'arrêt professionnel pour l'éducation des enfants et le retour à l'emploi, c'est au détriment de la cohésion nationale.

Cet effort doit s'accompagner d'une volonté de valoriser l'apport social des mères, citoyennes souvent très investies dans le service des autres.

1 - Etat des lieux

A - 80% des femmes de 25 à 55 ans ont une activité professionnelle

...et près de la moitié des femmes sans activité professionnelle sont originaires de pays où la femme n'exerce habituellement pas d'activité professionnelle. ***La mère au foyer ancrée dans la tradition française ne doit pas représenter plus d'une femme sur dix.***

B - Pourquoi cette désaffection pour le travail familial ?

La femme sans profession est socialement perçue comme nantie et dépendante de son mari
Le regard négatif jeté sur les mères au foyer est destructeur. **Le journal Réforme publie le 8 août 2002 une critique acerbe du livre Mère agitée de Nicole Azoulai : "Cette mère au foyer à la sortie de l'école est souriante, disponible pour inviter à prendre le thé mais ne comprend pas, vraiment, pourquoi vous[qui travaillez] courez pour emmener votre fils au karaté, pourquoi vous pestez contre les horaires trop justes de la garderie (...) Que dire aussi des innombrables après-midi passées au square, où la mère tente vainement de masquer son ennui en admirant les exploits de sa progéniture ?"**

Aucune reconnaissance de la part de l'Etat

En affirmant que "chacun doit pouvoir choisir librement de travailler sans être contraint", la lettre de mission dit clairement que les femmes au foyer ne travaillent pas. Et pourtant elles sont les collaborateurs les plus performants de la politique familiale, puisque nombre d'entre elles sont mères de familles nombreuses, métier bénévole à plein temps non reconnu par l'INSEE.

Cette non-reconnaissance peut même aller jusqu'à un sentiment d'injustice

La plupart des collectivités financent 70% du fonctionnement des crèches pour celles qui travaillent à l'extérieur, alors qu'elles ne donnent rien à la mère qui garde elle-même ses jeunes enfants.

Les jeunes femmes veulent travailler parce que le temps consacré aux enfants n'occupera qu'une partie des 40 ans de vie professionnelle

Elles ne veulent pas ressembler à leur mère à qui on ne reconnaît plus de place dans la société quand elles ont élevé leurs enfants.

Un arrêt professionnel de 10/15 ans se traduit souvent par un retour à la vie professionnelle au niveau du SMIC malgré les compétences antérieures. En témoignent deux mères de famille nombreuse de 45 ans, l'une docteur en génétique, ancienne cadre de Rhône Poulenc et l'autre, diplômée ENSAE, ayant travaillé comme statisticienne économiste.

De plus en plus qualifiée par sa formation initiale, une mère de famille trouve difficilement une entreprise qui accepte de l'employer sous-qualifiée. Que faire quand

les enfants sont grands et qu'il faut payer leurs études ? Comment gagner sa vie quand un mari vous a quittée ? Peut-on parler de libre choix ?

La Sécurité Sociale et les aides sociales ont disqualifié le travail effectué par la mère de famille pour ses proches.

La mère de famille ne reçoit aucune reconnaissance explicite des hommes politiques pour son travail social. Ainsi, c'est souvent la mère de famille qui s'occupe des beaux-parents malades, le père de famille s'en exonérant du fait de son travail.

Il arrive même que celle qui assume des fonctions sociales pour ses proches (prise en charge de l'enfant adulte handicapé par exemple) est stigmatisée, coupable de faire supporter aux siens un environnement trop lourd, préjudiciable au bien-être de la famille.)

La société attend de l'Etat qu'il assume malades, handicapés, personnes en fin de vie. Il en résulte pour eux une solitude douloureuse que nous acceptons comme une fatalité. Or, si toute vie a une dignité, la souffrance n'est pas une fatalité. Il est urgent d'inverser la tendance vers plus d'humanité.

Le tiers "qui sait" entre père, mère et enfant décourage l'investissement parental.

Un savoir est né au nom de quoi les représentants du médical, du psychologique, du social et du juridique jugent et désignent la compétence. Cette armée de tiers, reconnue par la loi sur l'autorité parentale, tantôt discrète, tantôt indiscrete, franchit volontiers les frontières entre le privé et le public. Elle dévalorise la fonction parentale. La mère, chargée d'ignorance et de soupçons, est poussée à chercher sa valeur personnelle ailleurs que dans son foyer.

Assurer à deux la survie financière d'une famille : une sécurité... à quel prix pour les enfants?

Au nom de l'actionnaire, les salariés sont actuellement malmenés. Dans Le Monde du 1^{er} octobre, Antoine Reverchon écrit : *"les nouvelles organisations des entreprises à base d'externalisation, de sous-traitance, de reconfiguration permanente de leur périmètre, créent une insécurité démotivante pour les jeunes cadres qui ne demanderaient pas mieux que de disposer de plus de stabilité"*.

Les cadres sont envahis par le stress : Challenge d'octobre 2002 révèle que 20% d'entre eux consomment des anti-dépresseurs. Partager la responsabilité de la survie financière de la famille avec son épouse est un vrai soulagement. On ne peut pas demander de vivre toujours dans les limites du risque.

Conclusion : les entraves à la liberté

- **Il serait vain de vouloir encourager les femmes "à rentrer chez elles". Peu le souhaitent, quel que soit leur milieu social. Si l'état de santé physique ou psychologique d'un enfant nécessite un arrêt professionnel prolongé, bien peu y consentent, car elles savent que cet arrêt ne sera pas compris des employeurs et qu'elles risquent de perdre le bénéfice de tous leurs efforts, voire de basculer dans une situation de chômage à vie.**
- **Des mesures dans le sens du retour au foyer rendraient la France plus attractive pour l'immigration (point de vue de Jean-Claude Barreau, ancien directeur de l'office de l'immigration). Tant que l'Europe n'engagera pas une politique d'immigration par pays, provenance géographique et compétence**

professionnelle, cette donnée pèsera lourd dans les décisions à prendre en matière familiale.

C - la question familiale est cependant devenue centrale en raison
--

- des déchirures familiales
- de l'augmentation importante du nombre d'enfants et d'adultes en voie de marginalisation,
- de la flambée de la délinquance

1. Les déchirures familiales

- Le temps passé dans la vie professionnelle est pris sur la vie privée, et manque pour construire au jour le jour les relations conjugales. L'harmonie familiale ne supporte pas cette gestion du temps à flux tendu. C'est jusque dans sa vie de couple qu'on est provoqué à exercer sa rentabilité et à justifier de ses efforts, ce qui se termine souvent en conflits dont souffrent les enfants.
- La mobilité géographique, incompatible avec une double activité professionnelle, impose des séparations familiales : le "célibat géographique" est-il vraiment une forme de vie conjugale adaptée à tous les couples ? Il provoque bien des divorces. Il n'existe pas de vie conjugale épanouie sans parole qui puisse s'échanger et sans vécu commun au moment où on en a besoin.
- **Une "marginalité" de plus en plus importante**
 1. On constate des troubles comportementaux graves chez 20% des enfants accueillis dans les crèches de la ville de Versailles, pourtant réputée socialement favorisée.
 1. 40% des places dans les IME pour handicapés sont occupées par des cas sociaux qui n'ont aucun autre handicap que d'avoir souffert du manque d'un foyer habité où s'incarnent les valeurs de sensibilité et de patience, l'amortisseur familial étant défaillant. Le coût moyen pour la collectivité est d'environ 3 000 € par mois et par enfant.
 3. La France compte actuellement 200 000 "décrocheurs", ces adolescents qui ont quitté l'école et dont personne ne sait très bien où ils sont. Beaucoup ne seront plus réintégrables socialement.
 4. Nos rues sont pleines de SDF, "Sans Domiciles Familiaux", de longue date, comme le rappelle le président de la commission sociale et familiale de l'assemblée nationale, Jean-Michel DUBERNARD.
 5. On crée dans l'urgence des prisons pour adolescents

Conclusion

Catherine Labrusse-Rioux dit que la gauche contemporaine a valorisé le "paternalisme d'Etat" contre les familles. Elle a fait un devoir aux familles de se

transformer en une somme d'individus juxtaposés, tuant le familial pour développer le social. Ce n'est pas raisonnable sur le plan économique. Ce n'est pas digne de la France qui y perd son avenir car elle y perd son humanité. Pour avoir un avenir, il faut exister auprès de quelqu'un : il faut que je voie ce que je vis dans les yeux d'un autre et ce qu'est l'autre par rapport à moi. Seule la famille sait le faire gratuitement, à grande échelle et avec bonheur.

D - A familles éclatées, société éclatée :

- comment en est-on arrivé là ?
- et vers quoi nous dirigeons-nous ?

Cette déchirure du tissu familial produit des situations durablement défavorables aux faibles : une partie de la population est ainsi sacrifiée et sera à charge des actifs. Le professionnalisme des services sociaux ne remplace pas la chaleur du réseau que la famille active entre ses membres. Que sont devenues ces valeurs qui fondaient la famille et la société ?

1 - Transmettre des valeurs nécessite d'y consacrer du temps

Valeurs mutualistes, journal des adhérents de la MGEN de novembre 2002, cite Alain BRUEL, ancien président du Tribunal pour enfants de Paris : *"Le diagnostic est sans ambiguïté, l'influence parentale est désormais fortement concurrencée par d'autres figures qui délivrent chacune leurs ordres : l'école, la télévision ou la bande de copains. Finalement si le temps passé avec les enfants, premier support de la transmission des valeurs, a diminué, on ne peut s'étonner des difficultés que les parents rencontrent aujourd'hui".*

Sont aussi présentés certains résultats d'une enquête du CREDOC sur les conditions de vie et aspirations des français : *"Ce ne sont pas les conditions économiques et le chômage qui empêchent les parents d'exercer leur rôle. 64% estiment que ce qui manque surtout à ces derniers, c'est davantage de temps disponible. 66% considèrent enfin que ce sont les missions parentales qui ne sont pas assez valorisées dans notre pays."*

2 - Il y faut beaucoup plus de discernement qu'autrefois

La tâche des parents est d'autant plus difficile qu'il existe différents modèles d'autorité familiale, ce qui est maintenant inscrit dans la loi. Dans Le Monde du 16 octobre 2002, on peut lire à propos de l'autorité dans la famille comme à l'école : *"Nous devons accepter l'idée que l'autorité doit être "négociée" et "justifiée". L'autorité est "un travail", elle n'est pas un "état". Elle suppose la "construction d'une relation" qui demande un "engagement de soi".*

3 - Pas d'autorité sans valeurs : mais qui les émet ?

L'enfant/futur adulte a besoin de grandir dans un environnement stable où il trouvera ses repères. Face à la disparition des médiations traditionnelles, il risque de recevoir des messages contradictoires s'il vit essentiellement dans des collectivités qui mettent à sa disposition un fatras de valeurs différentes. Parcours-type :

- 3 mois : crèche avec des intervenants successifs.
- 3 ans : école maternelle + nourrice ou baby-sitter
- école primaire : clé autour du cou, portable à la main, on rentre dans une maison vide.
- vacances : centre aéré ou base de loisirs avec quelques semaines père-enfant ou mère-enfant, car il y a 17 semaines de vacances et les parents sont obligés de se séparer.

- 16 ans : vacances sans parents au milieu d'autres ados, irrésistiblement entraînés par les phénomènes de groupe. Christian Combaz écrit dans *Enfants sans foi ni loi* : *"les adultes n'osent plus rien affirmer face à une enfance déboussolée qui choisit de plus en plus de se livrer aveuglément au prestige de la force brute comme une réponse désespérée à la défaillance des références qui reposaient sur le droit et la sagesse"*
- pour les mieux lotis : études supérieures dans une autre ville grâce à l'allocation logement

L'accroissement de la délinquance et des incivilités de nos enfants montre que les jeunes sont les premières victimes d'une éducation à "plusieurs têtes". On peut douter de l'épanouissement d'un enfant vivant sans cesse en collectivité : oui à la triangulation, non à la substitution.

Pourquoi nos enfants élevés essentiellement en collectivité s'occuperaient-ils de nous quand nos forces viendront à décliner ? Pourquoi échapperions-nous à ces chambres d'établissements hospitaliers où le malade n'a de contact avec le personnel soignant que par micro et haut-parleur ?

Jean-Michel Dubernard : "Si l'autonomie demeure une valeur essentielle, on sait que trop bien préservée, elle condamne à une solitude et à une insécurité, que l'on peut à certains moments assumer joyeusement, mais qui dans d'autres occasions deviennent lourdes à porter. Les malades, les personnes âgées, les SDF ne savourent plus cette autonomie quand ils sont les faibles de la société."

4 - Quelles valeurs : deux carrières optimales pour les parents, voilà ce que propose la lettre de mission du ministre de la Famille.

On propose argent et réussite professionnelle au détriment de la vie affective que l'enfant réclamé à ses parents : "Faire carrière" suppose que les priorités sont la disponibilité, la réactivité et la rentabilité. On est valorisé en entreprise en référence à ce que l'on produit et rapporte.

1° Est-ce que le développement de carrière traduit seul la "valeur" d'une femme ?

Une femme qui n'a pas d'enfant –et peut-être souffre-t-elle de ne pouvoir en avoir – mérite reconnaissance pour la disponibilité qu'elle offre à son entreprise. Il est normal qu'une mère de famille moins disponible ait l'impression de marquer le pas par rapport à elle, ce qui n'enlève rien à sa valeur. D'ailleurs quand ses enfants auront grandi, elle pourra se réinvestir plus complètement.

2° La réussite d'une vie se mesure-t-elle à l'aune de la carrière professionnelle ?

Jean-Pierre Raffarin déclare au Point le 11 octobre 2002 : *"La vie est une création. Une vie réussie est une œuvre. Elle peut être personnelle, familiale, humanitaire, historique. Pour moi l'œuvre réussie ne peut être qu'une œuvre d'amour. Il n'y a que l'Amour, le don intégral, qui puisse surmonter les ratés de la vie."*

3° Il n'appartient pas au gouvernement de fixer comme objectif premier pour chaque français une carrière professionnelle optimale.

Laurence Vichnievski déclare à La Croix le 20 octobre 2002 : *"Dans ma famille, les études étaient le facteur essentiel d'une réussite sociale et d'un épanouissement personnel : il m'a fallu comprendre qu'il existait d'autres moyens d'accéder à cette réussite. C'est une fois mère que j'ai aperçu l'importance du décalage entre l'engagement intellectuel et sa traduction dans sa vie de famille"*.

La reconnaissance sociale due à un individu ne se mesure pas à ce qu' "il vaut financièrement ". Il appartient à chaque couple de trouver son équilibre entre vie privée et vie professionnelle en intégrant les contraintes spécifiques des deux secteurs professionnels et celles propres aux deux employeurs.

4° Même l'Etat-employeur dresse des obstacles insurmontables.

Quelle carrière l'Education nationale propose-t-elle à une mère de famille enseignante dont le mari est professionnellement obligé de déménager régulièrement ? Aucune si elle refuse l'éclatement répété de sa famille. Cela conduit à l'hypertrophie de la région parisienne: en province, une carrière en entreprise suppose des déménagements. Deux carrières soumises à mobilité : c'est l'explosion de la famille

5 - Valeurs : nous passons sous silence la souffrance humaine.

Alors que les entreprises américaines peuvent licencier sans attendre que la baisse d'activité se traduise dans leur bilan, les entrepreneurs français doivent attendre, ce qui rend nos entreprises moins réactives à la conjoncture, donc moins compétitives.

Certaines entreprises contournent la loi en "mettant la pression" sur la personne. Ces entreprises font école en France. Leurs salariés savent que, du jour au lendemain, ils peuvent devenir la cible du supérieur qui veut continuer à exister dans l'entreprise.

Ces pratiques violentes et le stress qu'elles engendrent modèlent peu à peu les personnalités et les pratiques éducatives des pères et mères de famille.

Les responsables de la politique familiale ne peuvent plus ignorer les mécanismes économiques qui opèrent de véritables mutations par rapport à ce que l'on reproduisait au quotidien de génération en génération en matière de vie familiale. L'injustice dans le monde du travail a d'autant plus d'influence sur la manière de vivre en famille que les mères, elles aussi, vivent et subissent l'influence du monde du travail. Ne convient-il pas à la politique familiale de re-situer les responsabilités de la législation du travail et des entrepreneurs dans ce domaine ?

6 - Familles sans moyens et entreprises fiscalement surchargées : l'équilibre entre social et familial au détriment de l'entreprise et de l'emploi

Les handicapés allemands, enfants ou adultes, fréquentent dans la journée des maisons de quartier où ils participent à des activités adaptées. L'internat n'est qu'un dernier recours quand ils ne peuvent plus rester dans leur famille : il y a seulement 135 000 handicapés internes en Allemagne et 300 000 en France!

Cet exemple montre la déqualification de la famille au profit des tiers "qui savent", négligeant l'insertion des familles en matière de soins aux plus faibles. Ceci se traduit par une fracture sociale qui met en péril la compétitivité de nos entreprises par les charges qui pèsent sur elles.

Quand on sait que la reprise économique n'est pas en vue, que l'Europe vient de s'élargir à 7 pays où la main d'œuvre est moins chère, le social réduit et la politique familiale inexistante, que la sécurité sociale est menacée par son déficit, que les 35 heures ont fait passer la France du 20^e au 30^e rang pour sa compétitivité économique, il est urgent de reconnaître l'apport social de la famille.

Propositions

- Ce que peut se permettre une grande entreprise en matière de congé parental ou d'aménagement du temps de travail n'est pas envisageable dans une petite société où l'absentéisme est plus lourdement ressenti.

- Ce qu'une entreprise peut permettre à une employée en matière de temps partiel sera souvent impossible à organiser pour un cadre responsable.

- Une mère de famille qui bénéficie de l'aide de grand-parents disponibles et en bonne santé, pourra avoir une vie professionnelle que ne peut envisager une mère qui ne bénéficie d'aucune solidarité familiale.

Il n'existe pas de modèle adaptable à chaque famille, mais il est important de garder à l'esprit que :

- favorisant les déficiences affectives, la politique familiale actuelle a poussé trop d'enfants aux limites de ce qu'ils pouvaient supporter, et même quelquefois au-delà
- le fait de consacrer le temps nécessaire à l'éducation des enfants ne doit pas priver une femme de pouvoir reprendre sa vie professionnelle, quel que soit son niveau de qualification.

Les propositions qui suivent ne peuvent se comprendre qu'en référence à l'analyse qui précède.

A - Une affirmation politique s'impose

1- dénoncer l'idéologie anti-familialiste :

Reconnaissons enfin que le travail de la mère de famille nombreuse n'est pas dégradant, mais développe au contraire des qualités essentielles à la bonne marche d'une entreprise :

- elle apprend par erreur et tâtonnement à faire preuve d'écoute et de psychologie, ce qui lui permet de gérer les apprentissages et les stratégies de développement personnel de ses enfants,

- elle apprend à gérer et dénouer avec tact les tensions de l'activité quotidienne dans le cadre d'un emploi du temps complexe et variable, fait face aux revendications avec pédagogie et adresse,

- elle enseigne l'art du compromis adroit, développe patience et persévérance, et sait accepter des tâches fastidieuses et inévitables quand on vit avec un seul salaire.

2- Privilégier la stabilité du couple

En atténuant l'effet de la mobilité géographique. Ainsi, l'éducation nationale s'alarme du départ en retraite massif des professeurs de collège, mais continue de se priver du vivier des mères de famille qui doivent faire face aux mobilités

professionnelles de leur mari. L'Etat doit montrer l'exemple en faisant du métier de professeur une alternative à l'éclatement de la famille à chaque déménagement: ne pourrait-on envisager une mise en disponibilité pour rapprochement de conjoint **avec** la possibilité d'effectuer des remplacements dans la ville d'arrivée en attendant un poste de titulaire au bon niveau catégoriel ?

3- Arrêter de sacrifier le familial au social

Reconnaissons que la famille assure une partie du social et faisons en sorte que cela dure. Est-il normal qu'une famille qui assure l'essentiel de la prise en charge de son handicapé adulte accumule annuellement une dette de 10 000 € pour l'accueil de jour (récupération sur héritage) ?

4- Développer le travail à domicile

Grâce notamment à l'ordinateur et à internet

B - Dans le domaine des congés

1- Congé parental d'éducation

Il doit être accordé aussi bien au père qu'à la mère, avec possibilité de changer de bénéficiaire pendant le temps où il est accordé.

Un stage de formation continue doit être financé en cours de congé pour permettre une remise à niveau avant la reprise du travail, surtout dans les domaines qui évoluent vite. Actuellement, une mère de famille doit attendre d'être chômeur en fin de droit pour y avoir droit.

2- Création d'un congé parental de longue durée

Pour l'éducation des enfants, au-delà des trois ans de l'enfant, sans indemnité, mais avec financement d'un stage annuel de formation continue, avec indemnité pour la garde des enfants.

Les droits à formation continue pourraient être cumulés tout au long du congé pour n'être dépensés qu'à la veille de la reprise du travail.

La reprise doit être prévue pour tous en alternance, et plus particulièrement pour les femmes-cadres. L'allègement des charges pour les entreprises qui embauchent une femme qui s'est arrêtée pour élever ses enfants sera un progrès déterminant.

Cela suffirait-il pour que les employeurs prennent en compte leurs CV et qu'elles puissent retrouver un emploi à leur niveau de qualification après une interruption professionnelle de 10 ans ? Faut-il y ajouter le financement d'un coach interne ou externe à l'entreprise pendant la première année de retour à l'emploi ? Le problème se pose particulièrement pour les mères de famille les plus qualifiées.

C - Dans le domaine de la garde des enfants

1- Encourager la création d'un chèque famille

qui pourrait aussi être investi dans la garde des enfants à domicile plutôt que de favoriser les crèches d'entreprises, coûteuses aussi bien en infrastructures qu'en fonctionnement.

2- Faire évoluer la profession d'aide maternelle

Il devient encore plus difficile de faire garder son enfant quand il rentre à l'école. Quelle solution après 16 h 30 et le mercredi ? Il faudrait encourager la spécialisation de certaines assistantes maternelles sur ces créneaux. Le manque à gagner du fait du moins grand nombre d'heures de travail serait compensé par l'accueil d'un plus grand nombre d'enfants.

3- Les centres aérés

Ils n'inspirent plus confiance. Trop souvent les moniteurs sont des jeunes en échec scolaire qui ont eux-mêmes manqué d'un cadre familial structurant. Il leur est difficile de transmettre ce qu'ils n'ont pas reçu. Il faut restaurer la confiance des familles envers ces structures.

Xavier Darcos a engagé l'élaboration d'un texte d'orientation sur les valeurs civiques et morales que l'école doit transmettre aux élèves. En cohérence avec ce texte, **ne faudrait-il pas élaborer des "chartes" des centres aérés que moniteurs, parents et enfants s'engageraient à respecter ?** Une des préoccupations majeures de ces chartes devrait être que le plus faible soit respecté, aidé et aimé par les autres.

Les entreprises compétentes en certification-qualité dans le domaine du service pourraient faire appel aux associations familiales pour mettre sur pied une évaluation bénévole des politiques sociales familiales.

Il est souhaitable de trouver des entreprises volontaires pour **mener une expérimentation** dans ce domaine. Restaurer la confiance envers les centres aérés est le premier acte à poser par les entreprises si elles souhaitent que les mères de famille salariées soient présentes et disponibles d'esprit le mercredi et pendant les vacances.

Contribution de la DGAFP par Mme Corinne TITON

Objet : observations sur les propositions du groupe de travail « familles et entreprises »

Rappel :

Le Ministre délégué à la famille a souhaité par son courrier à J-F Rocchi, en date du 10 octobre 2002, que nous soyons associés aux travaux de préparation de la prochaine conférence de la Famille en participant aux travaux du **groupe d'appui administratif** chargé d'étudier la faisabilité financière et technique des propositions envisagées par le groupe plénier « familles et entreprises ».

Lors de la dernière plénière, qui s'est tenue le 27/01/03, des propositions d'actions sur la base des travaux des groupes techniques ont été retenues.

A ce stade, il nous est demandé de réagir sur ces propositions et ceci dans un délai relativement court, la prochaine plénière qui se tiendra le 11 février devra entériner les propositions.

Observations générales sur les propositions

L'objectif de ces mesures qui est une meilleure insertion des femmes sur le marché du travail et une meilleure conciliation entre vie familiale et professionnelle est accueilli très favorablement par la DGAFP préoccupée des tensions sur le marché du travail dans les prochaines années. Les recrutements des secteurs public et privé s'effectuent dans les mêmes viviers.

En revanche, **il nous paraît important de rester vigilant sur deux points :**

1/ Les avantages que confèrent ces mesures au secteur privé par rapport au secteur public en terme d'attractivité.

Il est clair qu'un dispositif comme le **chèque famille (proposition 13)**, s'il est distribué en dehors du cadre strict de l'action sociale, à l'ensemble des parents salariés, et de surcroît exonéré de charges sociales, pourra se substituer partiellement aux augmentations de salaires, sur un marché du travail où les pressions sur les salaires seront fortes et où les entreprises chercheront à en minimiser le coût.

2/ L'effet de contagion sur le secteur public que pourrait avoir une telle mesure.

Si un tel dispositif se met en place, il sera difficile de résister à la pression légitime des organisations syndicales de fonctionnaires qui demanderont son extension à la fonction publique, à l'instar de ce qui se produit sur le TES.

L'arbitrage qui sera rendu par le Gouvernement sur cette proposition doit donc prendre en compte cette contrainte et en tirer les conséquences budgétaires.

Globalement, si la vision du groupe de travail se limite volontairement à la problématique « famille et entreprise », il n'en demeure pas moins que les mesures qui seront proposées par le Ministère de la Famille le seront par l'Etat qui ne peut en négliger les conséquences sur l'Etat employeur.

A un stade ultérieur, il faudra également veiller à ce qu'au travers du calibrage des dispositifs des distorsions trop criantes ne soient pas créées.

Concernant la proposition 7 relative au congé parental, si le dispositif légal actuel n'est pas affecté mais que les propositions du groupe se surajoutent ou viennent en complément de façon optionnelle pour les employeurs, la DGAFP n'a pas de réserves. En revanche, toute mesure affectant le dispositif légal actuel, devra être étudiée.

Sujets dont est saisie la Direction de la Sécurité Sociale par les particuliers Ada Foughali
--

Les principaux sujets, dont est saisie la direction de la sécurité sociale par des particuliers (téléphone, lettres) ou des parlementaires (courriers parlementaires, questions) suite à l'intervention de personnes de leurs circonscriptions sur les problèmes de modes de garde des enfants ou d'aménagement du temps de travail sont les suivants (ce recensement n'a pas valeur de sondage) :

1° L'absence de mode de garde et d'aide pour les enfants de plus de 6 ans

Les aides à la garde des jeunes enfants (allocation de garde à domicile et aide à la famille pour l'emploi d'une assistante maternelle agréée) sont versées jusqu'aux six ans des enfants. Au-delà de cet âge, les familles ne bénéficient d'aucune aide alors que les enfants dont les parents travaillent nécessitent d'être gardés. Les familles ouvrent toutefois droit aux réductions d'impôt pour les emplois familiaux si elles font garder un enfant de plus de 6 ans à leur domicile. Toutefois, la garde à domicile apparaît prohibitif à certaines familles compte tenu du coût et notamment lorsque le parent élève seul les enfants ;

2° L'absence de structures de garde adaptées pour les parents ayant des horaires atypiques et ayant des revenus moyens et qui ne peuvent recourir à l'emploi à domicile compte tenu du coût élevé de celui-ci (cas des personnes travaillant dans des grandes surfaces, personnels hospitaliers, travail de nuit, etc...)

3° Difficulté de trouver un mode de garde des enfants dans certaines régions notamment une assistante maternelle (zones très rurales – région parisienne) ;

4° Difficultés pour certaines familles de trouver une personne pour garder les enfants à leur domicile. Lorsqu'elles s'adressent à l'ANPE, celle-ci se déclare incompétente ;

5° Difficultés rencontrées pour avoir connaissance des listes d'assistantes maternelles agréées susceptibles de garder des enfants

Les familles ne savent pas où s'adresser pour avoir les coordonnées des assistantes maternelles les plus proches de leur domicile susceptibles de garder des enfants. Elles s'adressent très souvent à la CAF qui les renvoie à la PMI. Elles sont souvent très étonnées de savoir que cette liste se trouve à la PMI ;

6° Demande de prolongement du congé parental d'éducation et du versement de l'allocation parentale d'éducation (APE)

Le congé parental d'éducation n'est ouvert que jusqu'aux 3 ans de l'enfant, l'allocation parentale d'éducation n'est également versée que jusqu'aux 3 ans de l'enfant.

Un certain nombre de familles souhaiterait que le congé parental d'éducation puisse être prolongé jusqu'aux 6 ans des enfants ainsi que le versement de l'APE pour pouvoir s'occuper davantage des enfants âgés de 3 à 6 ans (présence du parent notamment le mercredi) ;

7° Pour les familles qui connaissent des naissances de triplés et plus, l'APE est accordée dans ce cas jusqu'aux 6 ans des enfants alors que le congé parental ne peut être pris que jusqu'aux 3 ans des enfants. Les familles demandent que dans ce cas le congé parental puisse être pris jusqu'aux 6 ans des enfants.



Ministère délégué à la Famille

Composition du groupe de travail

"FAMILLES ET ENTREPRISES"

♦ ADMINISTRATIONS

Direction Générale de l'Action Sociale (DGAS)

Mlle Caroline LEFEBVRE, Attachée Principale au Bureau de l'Enfance
Mlle Nora HADDAD, Attachée d'Administration Centrale

Direction de la Sécurité Sociale (DSS)

Mme Ada FOUGHALI, Adjointe au Chef du Bureau 2B

Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP)

Mme Corinne TITON

♦ ENTREPRISES

ALCION

M. Jean-François GERVET, Président Directeur Général

ALSTOM

Mme Dominique JAOUL, Directrice des Ressources Humaines France

CARREFOUR

M. Marc VEYRON, Directeur des Relations Institutionnelles

CASINO

M. Gilbert DELAHAYE, Responsable des Relations Extérieures et du Développement Durable

GEAC France

Mme Viviane RIBEIRO, Directrice générale

Laboratoires BOIRON

Mme Renée HUSSON, Directrice des Ressources Humaines

MAZARS-GUERARD

Mme Aline MOTTE, Responsable du recrutement

MOBILIS

M. André LECLERCQ, Ancien Président Directeur Général

PLUS SA

M. Pierre FONLUPT, Directeur Général

SAINT-GOBAIN

M. Dominique AZAM, Délégué régional branche Développement

SANOFI-SYNTHELABO

M. Jean-Claude ARMBRUSTER, Directeur des Ressources Humaines

SNCF

Mme Bernadette CHANTAL, Directrice Adjointe de l'action sociale

SYNTEC-INFORMATIQUE

Mme Anne VAISBROIT, Déléguée aux Affaires Sociales

THALES

Mme Brigitte BOUQUOT, Secrétaire Général Adjointe

♦ PARTENAIRES SOCIAUX

Mouvement des Entreprises de France (MEDEF)

M. Jean-Noël LESELLIER, Délégué Général Adjoint du SESP
(Syndicat des Entreprises de Services à la Personne)

Union Professionnelle Artisanale (UPA)

Mme Roselyne LECOULTRE, Présidente de la commission conjointe UPA,
Vice-Présidente de la CNAF, Administratrice UCANSS
Mme Agnès HAUTIN, Administratrice UCANSS, Administratrice CNAF

Fédération des Entreprises du Commerce et de la Distribution (FCD)

M. Jérôme BEDIER, Président
Mme Sophie LAGALLE-BARANES, Conseillère pour le Développement et la Formation

Entreprises et Dirigeants Chrétiens (EDC)

M. Frédéric BOIS

Confédération Générale des Petites et Moyennes Entreprises (CGPME)

M. Jean-François VEYSSET, Vice-Président, Chargé des Affaires sociales

Union Nationale des Professions Libérales (UNAPL)

Mme Claudine RIGAULT, Notaire, Ancienne Présidente du Syndicat National des Notaires

Confédération Générale du travail (CGT)

Mme Corinne LASTERE

Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT)

Mme Marie-Annick GARAUD, Secrétaire confédérale, Responsable du Service Protection sociale
Mme Marie-Jo CHARON, Secrétaire confédérale à la Délégation des Femmes

Confédération Française de l'Encadrement (CFE-CGC)

Mme Solange MORGENSTERN
Mme Simone VAIDY Déléguée Nationale au Pôle de Protection Social.

Confédération Française des Travailleurs Chrétiens (CFTC)

M. René BARRAUD, Président de l'Union régionale CFTC Auvergne

CGT-FO

M. Jean-Claude MALLET / M. Arnaud BREUIL

Union Nationale Interfédérale des Oeuvres et des Organismes Privés Sanitaires et Sociaux (UNIOPSS)

Mme Solange PASSARIS, Représentante de l'UNIOPPS. Membre du Bureau de l'ACEPP
(Association de Collectifs Enfants parents Professionnels)

Caisse Nationale des Allocations Familiales

Mme Frédérique LEPRINCE, Sous-Directrice à la Direction des Affaires Sociales
M. Jean-Marie ROYER, Sous-Directeur à la Direction des Prestations Familiales
M. Frédéric ORTALDA, Conseiller Technique

Union Nationale des Associations Familiales (UNAF)

M. Paul de VIGUERIE, Président de l'Association des Familles Catholiques (AFC)

Mme Catherine TASTE, Conseillère technique à la Commission économique et sociale de l'association « Familles de France »
M. Olivier GERARD, Chargé de mission

♦ **PARLEMENTAIRES**

Mme la Députée de Moselle
M. le Député d'Indre-et-Loire
M. le Député des Yvelines
M. le Député de Lyon
M. le Sénateur

Marie-Jo ZIMMERMANN
Philippe BRIAND
Pierre CARDO
Emmanuel HAMELIN
Jacques OUDIN

♦ **ASSOCIATION DES MAIRES DE FRANCE**

Mme Isabelle VOIX, Chargée d'Etudes au sein de l'AMF
Mme Bernadette DEVOUTON – Maire Adjointe de Sceaux
Mme Maud TALLET – Maire de Champs-sur-Marne

♦ **EXPERTS**

Avocat
Maître Manuel CASTRO

Association ARBORUS
Mme Cristina LUNGHI, Présidente

Association nationale de Développement des Emplois de Service (ADES)

Mme Catherine MARSAULT, Directrice Générale

La Compagnie des Femmes
Mme Nicole ROSA, Présidente
M. Ronan le Glouannec, Responsable de la communication

Centre National d'Information sur les Droits des femmes et des Familles (CNDIFF)

Mme Annie GUILBERTEAU, Directrice générale
Mme Maryvonne GOURDIN, Conseillère technique Emploi, Formation, Travail des Femmes
Mme Danielle SEIGNOUREL, Directrice technique