

Conciliation vie professionnelle / vie familiale

Nous affirmons que la conciliation vie professionnelle/ vie familiale concerne les hommes et les femmes.

Donner aux pères le droit à la paternité. Faire un travail sur les images parentales comme c'est le cas en Scandinavie, afin que le congé de paternité ne soit pas déconsidéré et que davantage d'hommes en profitent.

Renvoie aux rôles familiaux. Mettre en place des actions publiques et dans les entreprises, pour travailler les images attachées aux rôles sociaux masculins et féminins. Travailler l'idée que les hommes peuvent assurer la garde et le soin des enfants ou autres personnes de la famille.

Les écoles maternelles publiques, doivent être plus nombreuses.

L'UNICEF vient de publier une étude portant sur « l'accueil et l'éducation de la petite enfance » qui précise : « la bonne qualité de l'accueil et de l'éducation de l'enfant améliore son potentiel de développement cognitif, émotionnel et social. Cela peut contribuer à améliorer ses résultats scolaires, promouvoir l'intégration, développer le sens civique en société, favoriser l'égalité des chances pour les enfants ».

Les directives européennes limitent l'investissement des pays dans des structures sociales. Or, s'il n'y pas de structures sociales, il n'y a pas les moyens d'éducation, il n'y a pas d'égalité sociale et pas d'égalité hommes/ femmes. Car la plupart des familles n'ont pas accès aux structures privées dont les tarifs sont chers.

La parentalité est une fonction sociale. Les crèches doivent être développées et assurées par le Service public (aujourd'hui, le constat, dans chaque pays, est leur nombre insuffisant, et la problématique posée par le fait qu'elles sont très souvent privée). Réfléchir à en installer au plus près des zones d'emploi afin que, si les parents n'ont pas de famille disponible, ils puissent être rapidement près de l'enfant s'il y a un problème ou pour l'allaiter).

Les entreprises ne doivent pas être dédouanées de leur responsabilité sociale, les salariés assurant la production de richesses par leur travail, et doivent verser une participation financière pour la réalisation des crèches.

La conciliation vie familiale- vie professionnelle questionne la responsabilité des entreprises, en termes d'organisation du travail : sans être dans la flexibilité, faire attention aux horaires de travail. Éviter les heures de travail et de réunion en soirée ou le week-end.

Conciliation à la coresponsabilité : rôle de l'entreprise pour proposer des actions

Vulgariser les questions d'égalité hommes / femmes, dans le travail et dans la vie
Faire davantage prendre en compte les besoins de la famille : proposer que la loi et les conventions collectives donnent droit à une absence pour rendez-vous médical ainsi qu'un congé pour garde d'enfant, de personne handicapée, de personne âgée, et qu'il soit rémunéré. Dans ce domaine, le salarié doit être protégé par une loi et ne pas être dépendant de la seule négociation avec son employeur.

Obtenir, sur le temps de travail, un temps pour aller allaiter son bébé.

Le père, ou la mère, en congé parental, doit pouvoir vraiment décider quand reprendre son emploi et quand s'occuper de son enfant. Il faut développer la possibilité de formation continue à l'issue d'un congé parental afin que le (la) salarié (e) soit en phase avec l'évolution des contenus métier mais aussi afin de mettre en œuvre une formation personnelle pour de nouveaux objectifs professionnels. Cette formation doit être précédée d'un entretien et doit intégrer un accompagnement de ce parent souhaitant réintégrer le monde du travail.

Le droit doit garantir la possibilité du temps partiel parental mais doit être accompagné de garanties pour qu'il soit temporaire, à la demande du salarié, et non une occasion d'être transformé en temps partiel imposé.

Les petites entreprises ne doivent pas être en-dehors de la mise en place de ces droits.

Une attention particulière doit être portée sur la situation des familles monoparentales afin d'apporter une aide permettant le fonctionnement vie familiale / vie professionnelle et sociale.

Mettre en place des outils statistiques permettant de prendre la mesure réelle du nombre de femmes employées en intérim.

La crise ne peut pas être réglée en supprimant les moyens pour obtenir une réglementation et des mesures favorisant la conciliation vie familiale / vie professionnelle. De même qu'elle ne doit pas être un prétexte à imposer une déréglementation : par exemple, l'extension de l'ouverture des magasins les jours fériés et les dimanches, est une réponse commerciale (qui provoque une rupture des liens sociaux) mais pas une réponse de conciliation des divers aspects de la vie : vie professionnelle, vie familiale, vie sociale.

La problématique de la garde concerne l'ensemble des domaines traditionnellement dévolus aux femmes : garde des enfants, des personnes âgées, de personne handicapée. Nos gouvernements doivent mettre en place des mesures permettant à chaque famille, ou individu, d'avoir droit au choix : soit bénéficier d'une prestation pour assurer soi-même la garde dans de bonnes conditions (avec aide de professionnels si besoin), soit faire appel à des structures professionnelles.

L'explosion des besoins vis-à-vis des personnes âgées, dans nos pays, conduit au développement de structures associatives ou privées s'accompagnant de précarité pour les employés, souvent des femmes. Cette situation pose la nécessité de développement de services publics et de garantie de formation des salariés de ce secteur.

Immigration

Mettre en place des outils permettant de repérer la situation des immigrés, en particulier, les femmes qui sont souvent assujetties à la garde d'enfants, parfois dans le cadre de travail dissimulé. C'est le cas des femmes polonaises immigrées, particulièrement en Grande-Bretagne et en Espagne.

Prendre des mesures pour favoriser leur intégration dans le marché du travail.

C'est par le développement des réponses publiques aux besoins de garde dans les familles que nous participerons à limiter la situation présente qui consiste à ce des femmes (puisque c'est plus souvent les femmes qui s'en préoccupent), ne trouvant pas de solution, participent à l'utilisation de travail dissimulé de femmes immigrées.

Interpeller l'Union Européenne pour que cesse le flou législatif relatif à la situation des personnes immigrées et obtenir une législation de l'Union Européenne qui protège, assure assistance aux femmes immigrées qui travaillent de façon irrégulière.

C'est par l'accès à de bons niveaux de salaires et de vie dans chacun de nos pays que nous limiterons la nécessité d'émigrer, pour de nombreuses femmes et de nombreux hommes, aboutissant à de graves problématiques de désintégration familiale et de désarroi psychologique et social chez les jeunes, comme le constatent les institutions polonaises.

Le comble de la situation étant que ces jeunes, confrontés à la précarité, se retrouvent à devoir assurer la garde des grands-parents (parfois en état de dépendance) qui les gardaient lorsqu'ils étaient petits pendant l'absence des parents contraints à l'émigration.

Égalité professionnelle

Il faut obtenir une réelle mixité des filières.

Il y a donc besoin de travailler sur les images des métiers.

Les femmes doivent pouvoir accéder aux postes de responsabilité, d'encadrement, de direction. La notion de disponibilité ne doit plus être le critère essentiel de recrutement.

Il faut atteindre l'égalité salariale

Actions dans nos syndicats

Dans nombre de nos organisations syndicales, la direction est assurée par des hommes, ce qui rend difficile le travail revendicatif pour l'égalité hommes-femmes.

Des militants disent qu'aujourd'hui, l'ampleur de la crise empêche de travailler les questions de l'égalité.

Nous devons nous engager à développer des actions de formation syndicale à la question du genre afin de faire prendre la mesure des inégalités et de la nécessité d'intégrer cette dimension dans toutes nos batailles syndicales, dans un intérêt collectif.

L'exigence de parité dans les délégations de congrès fait des progrès mais n'est pas suivie partout : il faut rester tenace dans cet objectif.

Il y a nécessité à regarder nos modes de fonctionnement afin d'établir un diagnostic : notre fonctionnement permet-il d'intégrer les femmes et leur donne-t-il la possibilité de s'engager dans des responsabilités ? Si non : qu'est-ce qui fait obstacle ? Quelles mesures envisager ? Quel calendrier de mise en œuvre et d'évaluation ? Quelles actions mettre en place pour aider les syndiquées à se sentir capables de s'engager ?

Propositions CGT retenues : approche intégrée de l'égalité dans toutes les structures, pratiques syndicales, action et accords collectifs ; prise en compte des responsabilités familiales ; mise en place de collectifs égalité professionnelle ; dans le fonctionnement de ses organisations, promouvoir les bons exemples, communiquer et introduire le thème de l'égalité dans toutes les formations.

Lydie Delmas