ASSEMBLÉE NATIONALE

13ème législature

politique familiale

Question écrite n° 75754

Texte de la question

Mme Joëlle Ceccaldi-Raynaud interroge M. le ministre du travail, de la solidarité et de la fonction publique sur la conciliation entre vie professionnelle et vie privée. En effet, 72 % des salariés parents considèrent que l'entreprise pour laquelle ils travaillent "ne fait pas beaucoup de choses" pour les aider à concilier vie familiale et vie professionnelle. Tels sont les résultats d'un sondage, réalisé en ligne en février 2010, que vient de publier l'institut Viavoice pour l'Observatoire de la parentalité en entreprise, en partenariat avec l'Union nationale des associations familiales (UNAF). Parmi les motifs d'insatisfaction figurent en tête : "des horaires et un rythme professionnel inadaptés, qui ne correspondent pas à ceux des enfants" (38 % toutes catégories, 58 % pour les ouvriers), et un manque de temps "pour les loisirs, pour profiter de la vie de famille" (35 % pour les cadres). Les salariés parents sont demandeurs de travail à domicile (29 %) ainsi que d'aides au financement de la scolarité et des études de leurs enfants (32 %). Elle l'interroge sur les moyens incitatifs qu'il appelle de ses voeux afin de concilier davantage la vie familiale des salariés avec leur activité professionnelle.

Texte de la réponse

La conciliation vie professionnelle et vie familiale est un élément essentiel d'abord pour l'équilibre social, familial et professionnel du salarié parent mais aussi pour l'attractivité et la compétitivité de l'entreprise. Elle est un moyen très important pour oeuvrer en vue d'une plus grande égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. C'est pourquoi les partenaires sociaux ont été saisis, fin 2009, afin de négocier de nouvelles mesures visant à réduire les inégalités professionnelles, notamment grâce à des outils permettant une meilleure conciliation des temps. Par ailleurs, le Gouvernement développe, soutient et encourage les initiatives des entreprises dans ce domaine. Depuis 2005, un label Égalité est délivré aux entreprises, grands groupes ou PME, associations et administrations, qui s'engagent sur le terrain de l'égalité. Parmi les critères obligatoires pour recevoir ce label figurent plusieurs questions relatives à la parentalité et notamment à l'aménagement des horaires, aux conditions de travail, à l'accompagnement des congés familiaux etc. Ce label décerné par une commission tripartie (État, syndicats de salariés, organisations patronales) a été décerné à 50 organisations regroupant près d'un million de salariés. Le ministère soutient également l'initiative de la charte de la parentalité en entreprise qui regroupe près de 150 entreprises et associations. Les signataires de cette charte promue par l'Observatoire de la parentalité en entreprise - institué avec l'aide des pouvoirs publics en 2008 - s'engagent à mener des actions concrètes pour accompagner les salariés parents. Récemment créé à l'initiative du ministère chargé du travail, en lien avec cet observatoire, le club « crèches et entreprises » regroupe les entreprises exemplaires en matière de création ou de financement de places de crèches. L'une des missions principales de cette instance sera de mieux faire connaître les aides financières et fiscales (notamment le crédit impôt famille) dont peuvent bénéficier les entreprises pour créer ou financer des places de crèches, et de diffuser auprès des employeurs français des retours d'expérience sur la démarche à suivre. En octobre 2009, la caisse d'allocation familiale (CNAF) dénombrait 9 000 berceaux financés par des employeurs. Cette initiative devrait permettre de développer, grâce au parrainage, le nombre de places de crèches créées en entreprise. Au niveau des territoires, le développement de microcrèches dans les territoires ruraux permet de renforcer la diversification de

l'offre de garde. De plus la politique d'exonération fiscale, dont bénéficient les services à la personne, est un autre volet important de l'action gouvernementale. En effet des incitations ont été mises en place pour encourager les entreprises à aider leurs salariés à concilier leurs temps de vie. Les entreprises qui participent au financement du chèque emploi service universel (CESU) mettent à la disposition de leurs salariés des titres de paiement à montant prédéfini qui leur permettent de payer les prestations d'organismes agréés de services à la personne ou de garde d'enfant hors du domicile. En échange, elles bénéficient d'avantages fiscaux attractifs tout en se dotant d'un outil de politique sociale.

Données clés

Auteur : Mme Joëlle Ceccaldi-Raynaud
Circonscription : Hauts-de-Seine (6e circonscription) - Union pour un Mouvement Populaire
Type de question : Question écrite
Numéro de la question : 75754
Rubrique : Famille
Ministère interrogé : Travail, solidarité et fonction publique
Ministère attributaire : Famille et solidarité

Date(s) clée(s)

Question publiée le : 6 avril 2010, page 3878
Réponse publiée le : 24 août 2010, page 9309