

6 MARS 2014

DOSSIER DE PRESSE



PARTAGER

LA CONCILIATION

ENTRE FAMILLE ET TRAVAIL

A l'occasion de la journée internationale de la femme, déi gréng se penchent sur les mesures dans le domaine du travail qui permettent aux familles de mieux concilier vie familiale et vie professionnelle. Même à l'heure actuelle, le constat reste clair : avec l'arrivée d'enfants au sein de la famille, ce sont toujours en majorité les femmes qui réduisent leur activité professionnelle afin de consacrer du temps aux enfants. Ce modèle est révolu et à nos yeux il est grand temps que la politique mette enfin en place des mécanismes permettant aux hommes d'assumer plus activement leur rôle de père.

L'objectif de la politique familiale, de l'emploi et de l'égalité des chances des prochaines années: Partager le travail rémunéré et le travail familial dans un esprit partenarial.

1) Le congé parental

Au Luxembourg, le régime du congé parental est parmi les plus favorables en Europe : le congé parental peut être pris à plein temps pendant 6 mois ou à mi-temps pendant 12 mois. L'indemnisation correspond au salaire social minimum.

Les conditions d'accès au congé parental, notamment si les parents souhaitent profiter de leur congé ensemble, et le manque de flexibilité quant à la durée du congé, fait cependant en sorte que de nombreux parents renoncent à cette possibilité.

déi gréng sont d'avis que le congé parental ne doit plus être considéré comme une mesure pour l'emploi, mais plutôt un investissement dans l'avenir des enfants. Afin de mieux concilier vie privée et vie professionnelle, déi gréng plaident pour une flexibilisation positive du congé parental.

Nous préconisons un modèle permettant de choisir soi-même la durée du congé parentale par tranches d'un mois. De même il devrait être possible de prendre le congé parental en plusieurs temps, par exemple de la fractionner en deux tranches de trois mois, selon les besoins. Un congé parental ainsi flexibilisé peut également convenir aux employeurs. Il est plus facile de s'arranger avec un ou deux mois d'absence, sachant que les congés parentaux ne sont que rarement remplacés.

Il nous semble également opportun d'abolir l'obligation de prendre le premier congé immédiatement après le congé de maternité.

Finalement, les conditions d'accès au congé parental doivent être assouplies.

2) Le congé de paternité

déi gréng soutiennent l'idée d'accorder un congé de paternité plus généreux aux pères. Actuellement les pères bénéficient d'un congé extraordinaire de deux jours à la naissance de leur enfant. Tous les spécialistes et les parents sont d'accord pour dire que les premiers mois sont capitaux pour le développement de la relation entre le nouveau-né et ses parents. Alors que les mères ont la possibilité de construire une relation stable avec le nouveau-né pendant

les 12 ou 16 semaines du congé postnatal, les pères se voient refuser cette opportunité unique.

déi gréng plaident en faveur d'un réel congé de paternité suivant directement la naissance de l'enfant.

3) Le télétravail

Un autre outil intéressant pour faciliter la conciliation entre famille et travail est sans aucun doute le télétravail.

Il permet de travailler avec des horaires flexibles, adaptables aux besoins individuels (par exemple aux horaires de garde ou d'école des enfants). Travailler à la maison permet d'économiser les temps de trajet jusqu'au lieu de travail, et d'investir ce temps dans sa famille.

Par le biais du projet pilote autour du télétravail, la Ville de Luxembourg permet déjà à ses employé-e-s d'exécuter une partie de leurs tâches via télétravail.

déi gréng soutiennent les efforts des employeurs publics et privés pour développer le télétravail là où il est possible.

4) Le temps partiel et le job sharing

Le temps partiel est un instrument important pour concilier vie privée et vie professionnelle. Contrairement aux pays nordiques, au Luxembourg le temps partiel reste le domaine quasi exclusif des femmes. En effet un tiers des femmes travaille à temps partiel contre 4 % des hommes seulement.

Le travail à temps partiel accordé aux deux parents permet souvent une meilleure organisation de la vie familiale, le recours partiel aux crèches et maisons relais, donc aussi une diminution des frais engendrés actuellement par la garde des enfants. Il permet une meilleure présence à l'aide aux devoirs à domicile.

Travailler à mi-temps est pour l'instant souvent un choix de vie. De nombreux domaines du travail n'ont pas de culture du travail à mi-temps ou ne le permettent tout simplement pas.

Corollaire du travail à temps partiel : le job sharing. Le travail à temps partiel est souvent jugé inconciliable avec les postes à responsabilité. De nombreuses mères actives souhaitant réduire leur charge de travail se voient d'office refusées à ce genre de postes. Pourtant, il existe des modèles pour partager la charge de travail et les responsabilités dans la prise de décision, et ça fonctionne.

Aux Etats-Unis, un quart des entreprises offre des formules de job-sharing à leurs employés. Alors que les défis pour faire fonctionner la formule sont bien connus – effort de coordination et communication entre deux « sharers », affinité interpersonnelle...- les avantages sont nombreux : accès à un plus grand réservoir de talents, deux cerveaux dédiés au même projet, élimination du syndrome du burnout.

déi gréng encouragent les entreprises à prendre des mesures plus favorables à la famille. Nous soutenons la création d'un label tel le label suisse « famille et profession ».

5) Comptes épargne-temps

Le compte permet au salarié, à sa demande, d'accumuler des droits à congé rémunéré en contrepartie de périodes de congés non prises, de périodes de repos non prises ou d'une partie de sa rémunération

Ainsi, le salarié peut ajuster son activité professionnelle au cours de sa carrière, par exemple en travaillant plus en début de carrière, pendant les périodes qui précèdent la fondation de sa famille, et profiter ainsi des congés épargnés par exemple pour prolonger un congé parental ou réduire la charge horaire sans perte au niveau de la rémunération.

Un projet de loi relatif aux comptes épargne-temps a été déposé en 2010. déi gréng entendent faire avancer ce projet rapidement à la Chambre.