



CONCILIATION
DES TEMPS DE VIE

Vie personnelle vie professionnelle : Conciliation, équilibre ou articulation ?

Novembre 2022



Syndicat

cftc

Sommaire

I - Introduction	3
Tentative de définition	4
Conciliation, équilibre, articulation : quelle différence ?	5
La conciliation : un levier propice aux avancées sociales dans l'entreprise	6
II - Parents : concilier vie professionnelle et arrivée d'un enfant	8
Les congés prévus pour l'arrivée d'un enfant	8
III - Aidants : quand aider un proche devient un travail à part entière	11
Les congés familiaux pour maladie, handicap ou dépendance	11
IV - Activités et engagements personnels	14
S'engager au plan associatif, militant ou politique	15
Congé pour raisons professionnelles	18
Congé pour convenances personnelles	18
V - Congé pour solidarité : Propositions de la CFTC	19
Les propositions CFTC pour une meilleure conciliation dans l'entreprise et au-delà	19

I - Introduction

Si l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle des parents et des aidants est encore trop rarement une priorité pour les entreprises, ces sujets occupent une place grandissante dans les préoccupations des salariés.

Pour la CFTC, qui a toujours été **engagée sur les questions familiales**, il faut tenir compte de l'évolution de la société au cours des 10 dernières années, afin de permettre aux parents et aux autres personnes ayant des responsabilités familiales de mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle et **d'encourager un meilleur partage des responsabilités familiales entre les femmes et les hommes**. Cet engagement de la CFTC est porté dans les conseils d'administration de toutes les Caf mais aussi au niveau national : à la CNAF où la CFTC a toujours présidé le Conseil d'Administration et tout récemment au CESE (Conseil Économique, Social et Environnemental) où la CFTC a été co-rapporteuse de l'avis « pour un service public de la petite enfance », sur saisine du Premier Ministre.

Car le thème de la **conciliation des temps est un débat à la fois public, social, économique et écologique** qui touche à la vie quotidienne de la personne humaine. La conciliation, c'est devoir assumer des responsabilités indissociables : à la fois prendre soin de ses enfants et parfois de ses parents (ce qui nécessite beaucoup de temps) et travailler pour subvenir à leurs besoins matériels. Concilier ces deux responsabilités est un défi quotidien pour toutes les familles.

Tentative de définition


Concilier sa vie personnelle avec sa vie professionnelle signifie pouvoir équilibrer ces deux vies, que l'on soit homme ou femme. Il est important d'insister sur ce point (homme et femme), car les avancées ne seront possibles que si chaque sexe en bénéficie. Certes cette question touche plus fréquemment les femmes, puisqu'une femme avec enfants, peut en réalité trois vies dans sa vie personnelle : celle de maman et celle de femme et celle d'épouse. Ce qui fait beaucoup !

Concilier vie personnelle et vie professionnelle signifie aussi **donner autant d'importance à chacune de ces vies**. Ce qui signifie que la question de la conciliation se fera plus cruciale **selon les périodes de sa vie** : jeune diplômé et célibataire, en couple mais sans enfant, en couple avec enfants jeunes ou moins jeunes, couple sans enfant à charge, famille monoparentale, famille recomposée, etc.

Cela signifie que chacun devrait **pouvoir choisir l'intensité de sa vie professionnelle en fonction des impératifs de sa vie personnelle**. Et qu'y arriver permettrait d'optimiser chacun de ces moments, pour un bien-être personnel augmenté, mais aussi familial, et in fine pour l'ensemble de la collectivité et la productivité des entreprises.

Ainsi, le jeune salarié ayant moins de contraintes familiales acceptera peut-être de travailler plus tard le soir et prendra une pause déjeuner plus longue. De même, la jeune maman souhaitera pouvoir quitter son travail à 18h pour récupérer son enfant à la crèche à 18h30. Et le papa célibataire qui s'occupe de ses deux bambins une semaine sur deux appréciera, ces semaines-là de pouvoir arriver plus tard et repartir avant 18 heures. **Souplesse, autonomie et flexibilité** dans la gestion des horaires et de l'organisation du travail sont donc la base d'une conciliation possible.

Chiffre clé :

 **95** % des salariés considèrent que l'équilibre des temps de vie est un sujet de préoccupation « important » voire « très important » (*Baromètre OPE 2018*)

Conciliation, équilibre, articulation : quelle différence ?

Si certains parlent plus volontiers en des termes assez neutres d'articulation (comme si la vie professionnelle et la vie familiale étaient deux éléments mécaniques qui s'emboîteraient facilement et sans trop d'effort) ou d'équilibre (comme s'il suffisait de faire quelques compromis pour que la balance ne penche pas trop d'un côté ou l'autre), **pour la CFTC c'est bien le terme de conciliation** qui convient quand on **évoque les efforts, l'énergie et les sacrifices qui sont nécessaires pour que la vie personnelle et la vie professionnelle restent chacune dans une proportion raisonnable et nécessaire au bien-être de tous.**

D'ailleurs c'est bien ce terme qui a été repris dans le rapport Damon/Heyderman¹, publié le 6 octobre 2021. Il avait été commandé par les anciens ministres du travail et de la famille pour « renforcer le modèle français de **conciliation entre vie des enfants, vie des parents et vie des entreprises** ». En effet, la CFTC n'est pas la seule à constater que les politiques françaises de conciliation ont leurs limites, notamment en ce qui concerne l'ensemble du dispositif des congés familiaux et l'investissement des entreprises sur la question. Quant à l'offre de service pour l'accueil des jeunes enfants, est-il utile de rappeler qu'elle ne répond même pas à la moitié de la demande ?

C'est pourquoi la CFTC partage le constat de départ de ce rapport : « **Mieux concilier responsabilités familiales et carrières professionnelles compte désormais parmi les dimensions importantes de la qualité de vie au travail** ». Elle partage également la plupart des 45 recommandations issues de ce rapport afin d'améliorer les politiques et les pratiques en la matière, à commencer par la réforme de la PreParE² et la refonte des congés familiaux, que la CFTC réclamait déjà bien avant ce rapport.

Plusieurs textes de loi régissent le cadre de la conciliation entre les obligations familiales et les obligations professionnelles, à commencer par le Code du travail qui s'applique à tous a minima et qui traite principalement de la gestion du temps et donc des congés et absences de l'entreprise, qu'il s'agisse des salariés parents ou des salariés aidants.

1. Rapport Damon/Heydemann, « *Renforcer le modèle français de conciliation entre vie des enfants, vie des parents et vie des entreprises* », 6 octobre 2021

2. PreParE : Prestation partagée d'éducation de l'enfant

La conciliation : un levier propice aux avancées sociales dans l'entreprise

Pour la CFTC, derrière la quête de conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle, il y a les enjeux sociétaux les plus importants du moment : la place de la famille et du travail dans la société, la prévention des risques psychosociaux, l'égalité femmes/hommes, l'éducation des enfants ou encore la qualité de vie au travail.

La conciliation ne doit plus être seulement une affaire de femmes. Elle doit concerner tout le monde, dans l'entreprise mais aussi au dehors, à commencer par la vie domestique.

S'emparer de cette question, c'est faire bouger les lignes, **faire évoluer les représentations, lutter contre les stéréotypes et agir pour l'égalité professionnelle** entre femmes et les hommes.

Concilier les temps de vie, c'est trouver un équilibre entre les différentes activités de la vie professionnelle et personnelle. Cela favorise **un bien-être général qui influence positivement l'implication au travail** et par conséquent sa qualité.

Cela peut aussi être une opportunité pour examiner notre nouveau rapport au travail. Le modèle du salarié dédié à son entreprise, flexible, mobile, ne comptant pas ses heures (modèle largement défavorable aux femmes !) semble s'éroder au regard des évolutions de la société : il pourrait être pénalisant pour les entreprises de ne pas répondre aux nouvelles attentes des salariés, portées notamment par les nouvelles générations. Permettre aux salariés de concilier leurs temps de vie est un enjeu clé du bien-être au travail. Pour 95% des salariés, c'est « très important ». De plus, **la satisfaction des salariés au travail ne peut qu'avoir des conséquences positives sur les performances de l'entreprise.**

Les bénéfices :

Pour l'employeur

- Attractivité de l'entreprise
- Réduction du turn-over
- Prévention de l'absentéisme
- Prévention des accidents de travail
- Amélioration de la compétitive
- Renforcement de l'image
- Satisfaction de la clientèle
- Éthique d'entreprise
- Culture d'entreprise consolidée



Pour l'employé

- Meilleure gestion du temps
- Réduction du stress et de la fatigue
- Sentiment d'appartenance
- Motivation et reconnaissance
- Plus forte implication
- Épanouissement et bien-être
- Satisfaction au travail
- Meilleure concentration
- Plus grande efficacité

Chiffre Clé :



60 % des salariés considèrent que leur employeur « ne fait pas beaucoup de choses » pour les aider à équilibrer leurs temps de vie (*baromètre OPE 2018*)

II - Parents : concilier vie professionnelle et arrivée d'un enfant

Devenir parent suppose des changements conséquents dans l'organisation de sa vie personnelle, familiale et professionnelle. Un petit être qui dépend entièrement de vous, c'est un grand bonheur mais aussi une grande responsabilité, qui oblige à revoir ses priorités et **gérer son temps d'une manière radicalement différente**. Quand l'enfant grandit, son bien-être et son éducation demandent tout autant d'attention, d'énergie et de temps. C'est pour cela que le législateur a peu à peu prévu **tous les congés nécessaires pour aider les parents à s'adapter à chaque situation**.


Les congés prévus pour l'arrivée d'un enfant

Le congé maternité

Ce congé, qui débute avant la naissance de l'enfant et se poursuit ensuite (congé prénatal et postnatal), dépend de 2 critères : le nombre d'enfants à venir et le nombre d'enfants déjà nés. Il est destiné à **permettre à la mère de se reposer avant l'accouchement et après la naissance**. Sa durée peut aller de 16 semaines (pour l'arrivée du 1^{er} enfant) à 46 semaines (pour des naissances multiples, au moins des triplés) indemnisées par la Sécurité sociale. Obligation est faite à l'employeur d'accorder et à la mère de prendre au moins 8 semaines, dont 6 après l'accouchement.

À noter ! Le code du travail prévoit aussi l'allaitement. La mère est autorisée pendant un an à s'absenter une heure par jour (30 mn le matin et l'après-midi) mais cette absence n'est pas rémunérée.

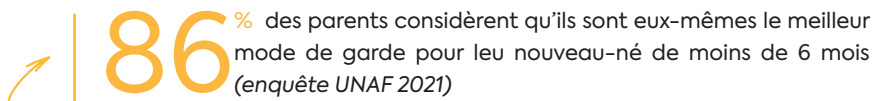
Chiffre Clé :

 **49** % des mères déclarent que l'arrivée de leur 1^{er} enfant a eu une incidence sur leur emploi (temps partiel, changement de poste, congé parental ...), contre 14% des pères (Cereq 2021)

Le congé paternité et d'accueil de l'enfant

Ce congé, **prévu pour le père ou la personne qui vit en couple avec la mère de l'enfant**, dure entre 25 et 32 jours calendaires. Depuis le 1^{er} juillet 2021, la durée de ce congé a doublé, passant de 14 à 28 jours (3 jours de congé de naissance inclus), dont 7 obligatoires. Les 3 jours du congé de naissance restent à la charge de l'employeur, les 25 jours restants sont indemnisés par la Sécurité sociale. Il peut être fragmenté mais doit être pris dans les 6 mois suivant la naissance.

Chiffre Clé :



Le congé d'adoption

Il **peut être réparti entre les deux parents qui adoptent un enfant**. Comme le congé maternité, sa durée est modulée en fonction du nombre d'enfants déjà présents dans la famille ainsi que du nombre d'enfants adoptés. Il varie ainsi de 16 à 22 semaines + 32 jours en cas de fractionnement entre les parents et d'adoption multiple.

Le congé parental

Il **permet aux parents d'interrompre en totalité ou en partie leur activité professionnelle pour s'occuper de leur enfant**. Ce congé peut varier dans sa durée, d'un an renouvelable 2 à 5 fois, à condition d'avoir au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise. Il peut aller jusqu'aux trois ans de l'enfant. Le salarié en informe son employeur et le contrat de travail est alors suspendu ; sans rémunération, mais il peut recevoir l'allocation de base PAJE³, voire la PrePare de la CAF.

3. PAJE : Prestation d'accueil du jeune enfant

Conciliation des temps de vie

Toutes les études et les enquêtes le montrent : les pères comme les mères ont besoin de faire une pause professionnelle pour être disponibles pour l'arrivée d'un enfant.


Or, les conditions actuelles ne permettent pas de rester plus longtemps avec son bébé et maintenir son niveau de vie. Le congé parental, très mal indemnisé, oblige les parents à trouver des plans B (recours au chômage, congé pathologique, congés annuels...). Ces aménagements se font dans l'immense majorité au détriment de l'emploi des femmes, de leur rémunération. La conséquence logique est que cela aggrave le partage inéquitable des tâches parentales et domestiques entre le père et la mère.

C'est pourquoi **la CFTC ne cesse de réclamer un congé parental bien rémunéré, qui prenne le relais du congé de naissance et du congé paternité**. Ce congé, s'il était mieux rémunéré, se partagerait de manière beaucoup plus harmonieuse entre le père et la mère, sans qu'il soit en vain imposé par des textes... contre-productifs !

Bien évidemment, pour que les parents puissent reprendre sereinement leur travail à la fin du congé parental, il est essentiel qu'ils puissent être assurés de bénéficier d'un mode d'accueil qui convienne à leurs choix parentaux : qui soit accessible, à proximité de leur domicile et à qui ils pourront confier leur enfant en confiance. Comme chacun le sait, c'est loin d'être le cas aujourd'hui.

Par ailleurs, quand on parle conciliation, on pense automatiquement à la période très compliquée des premières années de l'enfant mais on oublie souvent que **les défis de la conciliation ne s'arrêtent pas à ses 3 ans**. Premièrement, jusqu'à ses 6 ans, l'enfant n'étant pas encore autonome et les horaires des parents étant rarement compatibles avec le rythme scolaire, les parents doivent continuer à « bricoler » avec ou sans une offre périscolaire toujours très inégale sur le territoire.

Chiffres clés :

 **85** % des jeunes parents disent « manquer de temps » au quotidien (*Rapport Damon-Heyderman*)

III - Aidants : quand aider un proche devient un travail à part entière

Les congés familiaux pour maladie, handicap ou dépendance

Le congé pour enfant malade

Le parent d'un enfant malade de moins de 16 ans peut demander un congé pour rester auprès de lui. Le code du travail prévoit une durée de 3 jours dans solde, sur présentation d'un certificat médical à l'employeur. Cette durée est bien évidemment insuffisante et la plupart des conventions collectives prévoient heureusement des conditions beaucoup plus raisonnables pour ce congé

Le congé de présence parentale

Ce congé est destiné aux parents pour lesquels **la santé de leur enfant requiert une disponibilité soutenue et des soins contraignants**. Après en avoir informé son employeur et justifié des critères médicaux nécessaires, le parent dispose d'une réserve de 310 jours ouvrés fractionnables sur 3 ans et renouvelables sous certaines conditions. Son contrat de travail est suspendu mais le salarié peut demander à percevoir l'AJPP⁴.

Le congé de proche aidant

Ce type de congé **vise à favoriser la présence d'un proche auprès d'une personne victime d'une perte d'autonomie importante**. Durant cette période, le contrat de travail est suspendu mais le salarié peut recevoir sous certaines conditions (très restrictives) une allocation journalière de proche aidant (AJPA).

Ce congé est d'une durée maximale de 3 mois, renouvelable mais ne peut excéder la durée d'un an pour l'ensemble de la carrière. De plus, les démarches et les vérifications administratives sont relativement lourdes. Ce qui explique probablement que, bien qu'il soit en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2017, il reste peu utilisé en dépit des besoins croissants

4. AJPP : Allocation journalière de présence parentale

de soutien des personnes en perte d'autonomie et de l'importance du nombre des aidants (estimés à 11 millions, dont 50% de salariés). Pour favoriser son utilisation, la loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2020 a supprimé la condition d'ancienneté d'un an pour bénéficier de ce congé et mis en place une indemnisation (l'AJPA) mais celle-ci est limitée à 3 mois sur la carrière de l'aidant.

Face à sa toujours faible utilisation, la LFSS de 2022 a élargi le champ des bénéficiaires et amélioré ladite indemnisation. Actuellement, pour avoir droit à ce congé, le salarié doit justifier que l'un de ses proches présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité (C.trav. art.3142-16). **À partir du 1^{er} janvier 2023, la condition de « particulière gravité » disparaîtra**, rendant ainsi ce congé possible à toute personne qui apporte une aide régulière à un proche handicapé ou en perte d'autonomie sans qu'une particulière gravité ne soit nécessaire. Par ailleurs, le calcul et le montant de l'indemnisation ont été modifiés. Depuis le 1^{er} janvier 2022, elle n'est plus calculée en pourcentage de la base mensuelle de calcul des allocations familiales (BMAF) mais sur la base du Smic (7 fois la valeur du Smic horaire net). Le montant de l'AJPA est actuellement de 58,59 euros par jour. Elle peut être fractionnée en demi-journées. Divisé par deux, son montant est alors de 29,30 euros.


À noter !


- La question des salariés aidants et du rôle des entreprises constitue un défi crucial pour la société. Selon France stratégie⁵, un actif sur 4 sera aidant en 2030. Pourtant, plus d'un tiers des aidants n'a jamais entendu parler de ce statut. Seuls 26% en ont informé leur employeur et, plus d'un an après l'ouverture du droit à l'AJPA, ils ne sont que 4 500 à en avoir fait la demande.
- Parmi les 11 millions d'aidants, les deux tiers sont des femmes et cette part monte à 3 personnes sur 4 lorsque l'aidant consacre plus de deux heures par semaine à l'aidance. Un aidant sur 6 y consacre même plus de 20 heures par semaine !

5. « Engagement des entreprises pour leurs salariés aidants » Plateforme RSE, France Stratégie, Février 2022

Conciliation des temps de vie

Chiffres clés :

 **89**% des salariés estiment que les aider à mieux équilibrer leurs temps de vie pourrait avoir un impact important sur la performance économique de l'entreprise et sur le climat social (Rapport Damon-Heyderman)

 **69**% Les entreprises qui déclarent avoir mis en place des dispositifs d'accompagnement des aidants constatent une hausse de 69% de leurs gains de productivité (France Stratégie – février 2022)

Le congé de solidarité familiale

Conçu pour accompagner un proche en fin de vie, le congé de solidarité familiale dure jusqu'à 3 mois, renouvelable une fois. Certaines conventions collectives sont heureusement plus généreuses. Avec l'accord de l'employeur, ce congé peut être fractionné. Le salarié peut sous certaines conditions demander à percevoir l'allocation journalière d'accompagnement de personne en fin de vie (AJAP).

Le second défi – qui peut durer bien plus de 3 ans – concerne les aidants familiaux car **continuer à travailler tout en prenant soin d'une personne malade, handicapée ou en perte d'autonomie est un véritable travail et une responsabilité familiale extrêmement lourde**.

C'est pourquoi la CFTC a depuis longtemps alerté sur la situation des aidants. Longtemps méconnus et restant dans l'ombre, beaucoup ne se reconnaissent pas eux-mêmes comme aidants. Ils sont pourtant nombreux.

La France compte aujourd'hui 11 millions d'aidants et un sur deux est salarié. C'est pourquoi **la CFTC a soutenu tous les textes et dispositifs qui leur octroyaient enfin des droits et un accompagnement répondant à leurs besoins**. Le congé de proche aidant a été instauré par loi de 2016. Il bénéficie de l'indemnisation Ajpa (Allocation journalière de proche aidant) depuis 2020 et vient d'être étendu à de nouveaux bénéficiaires en juillet 2022. Pour favoriser l'utilisation du congé de proche aidant, la LFSS pour 2022 a élargi le champ de ses bénéficiaires d'une part en supprimant la notion de « particulière gravité » du handicap ou de la perte d'autonomie de la personne aidée et, d'autre part, en étendant l'accès à l' Ajpa aux conjoints collaborateurs.

Au niveau des entreprises, **la CFTC préconise que l'engagement des salariés aidants s'inscrive pleinement dans la démarche RSE** et que ce thème soit systématiquement négocié dans des accords QVT, égalité professionnelle ou même des accords sur les aidants salariés.

IV - Activités et engagements personnels

La crise sanitaire et les confinements qui s'en sont suivis ont bouleversé le monde du travail et révélé une réalité que les entreprises rechignaient à admettre : **les salariés aspirent de plus en plus à une gestion de leur vie professionnelle plus souple et moins linéaire.**

Afin de prendre en compte cette préoccupation et permettre au salarié de satisfaire sa volonté d'engagement, le Code du travail, le Code de la sécurité intérieure, le Code général des collectivités territoriales, le Code de la défense et le Code de la santé publique proposent une palette de congés destinés à permettre aux salariés de vivre leur engagement.

S'engager au plan associatif, militant ou politique

Engagement associatif

Le salarié peut vouloir s'impliquer au plan associatif dans le cadre du **congé de représentation** ou du congé pour exercice de responsabilités associatives.

Ce congé lui permet de s'absenter de l'entreprise pour participer aux réunions de cette instance. Il dispose du « temps nécessaire pour participer aux réunions » mais à défaut d'accord, son absence est limitée à 9 jours par an. Si le salarié réunit les conditions requises, le congé de représentation est de droit. Néanmoins deux motifs peuvent fonder un refus de l'employeur : s'il estime que cette absence est préjudiciable à la bonne marche de l'entreprise ou si le nombre maximum de salariés bénéficiant de ce congé est atteint.

Pendant le congé, le salarié est dispensé de fournir un travail mais reste tenu, vis-à-vis de son employeur, de respecter les obligations découlant de son contrat de travail (loyauté, discrétion, etc.). La durée du congé de représentation est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de l'ensemble des droits (prime, ancienneté, etc.), y compris pour le calcul de la durée du congé payé annuel (afin que

le salarié puisse être indemnisé, l'employeur doit lui fournir une attestation indiquant le nombre d'heures non rémunérées).

Engagement syndical

Le Code du travail prévoit plusieurs types d'autorisations d'absence et congés spécifiques pour permettre aux salariés de s'investir dans des missions de représentation et d'assistance aux autres salariés. Ainsi, ils peuvent bénéficier d'un **congé de formation économique, sociale et syndicale** (CFESS).

À noter ! Depuis le 25 août 2021, cette formation porte également sur l'environnement et s'appelle désormais **congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale** (CFESES).

Le CFESES est ouvert à tous les salariés quels que soient leur ancienneté et l'effectif de l'entreprise. Il s'adresse donc également aux membres du comité social et économique (CSE), qu'ils soient élus titulaires ou suppléants, aux représentants syndicaux au sein du comité, ou encore aux représentants de proximité.

La durée totale des CFESES qu'un salarié peut prendre est de douze jours par an (18 jours pour les animateurs de stages et sessions). Les absences dans le cadre du congé se font au minimum par demi-journée.

Au-delà du CFESES, les membres du CSE bénéficient quant à eux de congés de formation spécifiques :

- **le congé de formation économique ;**
- **le congé de formation en santé, sécurité et conditions de travail.**

Les jours de congés accordés dans ce cadre sont cumulables avec ceux dont peuvent bénéficier les salariés au titre du CFESES, dans une certaine limite.

Ces formations sont dispensées par des organismes agréés, lors de leur élection et sont renouvelées après quatre ans d'exercice du mandat, consécutifs ou non.

Conciliation des temps de vie

Enfin, toujours dans le cadre de l'engagement syndical, les salariés peuvent également s'absenter dans le cadre de leur **mission de conseiller du salarié ou de défenseur syndical**.

Le **conseiller du salarié assiste le salarié d'une entreprise dépourvue d'institutions représentatives du personnel** lors de l'entretien préalable au licenciement.

L'employeur est tenu de laisser à son salarié dès lors qu'il est conseiller du salarié le temps nécessaire à l'exercice de sa mission, dans la limite d'une durée qui ne peut excéder quinze heures par mois. Ces absences n'entraînent aucune diminution de rémunération et des avantages correspondants.

La mission des salariés nommés **défenseurs syndicaux consiste à assister ou représenter des salariés devant les conseils de prud'hommes ou les cours d'appel**. Ils bénéficient, pour ce faire, d'autorisations d'absence. Ces absences sont rémunérées par l'employeur et n'entraînent aucune diminution des rémunérations et avantages correspondants. Ce dernier est ensuite remboursé par l'Etat.

À noter ! Si le conseiller du salarié est, par ailleurs, titulaire d'un mandat de représentant élu du personnel ou d'un mandat de délégué syndical, le cumul des différentes fonctions entraîne le cumul des autorisations d'absence. En effet, la mission de conseiller du salarié, compte tenu de sa nature, ne se confond nullement avec les attributions des représentants du personnel. C'est pourquoi chaque autorisation d'absence doit être utilisée conformément à son objet.

Engagements solidaires et citoyens

L'engagement peut aussi être solidaire dans le cadre du **congé de solidarité internationale ou de l'activité de sapeur-pompier volontaire** ou encore dans le cadre d'une **mission humanitaire** ou de secours (congé pour catastrophe naturelle...).

Le salarié peut également faire valoir son engagement citoyen en faisant partie de la réserve opérationnelle militaire, de la réserve de sécurité civile ou de la réserve opérationnelle de la Police nationale.

Enfin, il a la possibilité de s'investir auprès des instances judiciaires, en tant que **conseiller prud'homme ou assesseur** dans le cadre du contentieux de la Sécurité sociale.

Engagement politique

Pour le salarié qui désire s'inscrire dans un parcours politique, il existe plusieurs congés lui permettant de mener à bien sa candidature puis, ensuite son éventuel mandat dans un cadre national ou local.

Pour ce qui est du cadre national et des **mandats parlementaires**, le **droit de s'absenter pour participer à une campagne électorale** est ouvert à tout salarié candidat à l'Assemblée nationale ou au Sénat, quels que soient la forme juridique, le secteur d'activité ou la taille de l'entreprise. Une fois élu, son contrat de travail est suspendu pendant la durée de son mandat parlementaire (soit 5 ans pour l'Assemblée nationale et 6 pour le Sénat). À l'expiration de son mandat, le salarié bénéficie d'un droit à réemploi.

Quant aux **élus locaux** que sont les **membres des conseils municipaux, des conseils départementaux, des conseils régionaux** etc., ils bénéficient de congés semblables pour exercer leur mandat. Et, si la loi a supprimé le statut de salarié protégé dont bénéficiaient auparavant plusieurs types d'élus locaux, elle a inscrit dans le Code du travail le mandat électif à la liste des motifs prohibés de discrimination.

Congé pour raisons professionnelles

Un salarié peut désirer **mettre son activité professionnelle habituelle entre parenthèses** pendant quelques mois pour se consacrer à la création d'une entreprise, devenir indépendant, investir un nouveau marché ou participer à la direction d'une jeune entreprise innovante. Il peut également décider d'exercer son activité temporairement dans une autre entreprise, afin de développer de nouvelles compétences dans le cadre d'une période de mobilité volontaire sécurisée. Par ailleurs, il peut être désigné pour siéger au sein d'une commission, d'un conseil ou d'un comité administratif ou paritaire, appelés à traiter des problèmes d'emploi et de formation.

Enfin, il peut mobiliser le **congé d'enseignement ou de recherche**, réintroduit par la loi du 24 décembre 2020 (L. n° 2020-1674, JO 26 déc.), pour dispenser un enseignement technologique, professionnel ou supérieur, ou se livrer à une activité de recherche et d'innovation.

Congé pour convenances personnelles

Le **congé sabbatique** est un congé pour convenance personnelle. Il permet au salarié, à condition de justifier d'une ancienneté suffisante, de **s'absenter temporairement de l'entreprise pour des motifs personnels**, en ayant l'assurance de trouver à son retour son emploi ou, à défaut, un emploi similaire. Ce congé est ouvert à tous les salariés quels que soient le secteur d'activité et la taille de l'entreprise mais il faut justifier de six années d'activité professionnelle.

Cette mesure est d'ordre public, ce qui signifie qu'une convention ou un accord collectif ne peuvent y déroger. **Pendant le congé sabbatique, le salarié n'est pas rémunéré, sauf dispositions conventionnelles contraires.** Certaines conventions collectives prévoient cependant le maintien partiel ou total de la rémunération au cours de cette période.

Le salarié en congé sabbatique bénéficie du maintien pendant douze mois des prestations en espèces de l'assurance maladie, maternité, invalidité et décès dès lors que les conditions d'ouverture du droit sont remplies avant son départ.

V - Propositions de la CFTC

Les propositions CFTC pour une meilleure conciliation dans l'entreprise et au-delà

Les mesures les plus plébiscitées par les salariés interrogés⁶ pour leur permettre de mieux concilier leurs temps de vie tournent majoritairement autour de l'organisation du travail :

- souplesse des modalités et des horaires de travail (46%) ;
- possibilité d'aménager les horaires de travail en fonction des contraintes parentales (41%) ;
- horaires et charges de travail raisonnables pour les collaborateurs (36%) ;
- mise en place du télétravail ou de solutions de travail à distance (25%).

La CFTC prône un droit social fondamental à la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle par une obligation d'aménagement raisonnable des rythmes et des horaires de travail notamment en cas de problèmes familiaux. Ce droit est prévu dans la Charte des droits fondamentaux de l'UE et la Convention OIT n°156. Pour la CFTC, il faut en préciser le contenu pour qu'en pratique, cela devienne réellement un droit pour chaque salarié. L'employeur ne pourrait le refuser que s'il justifie d'un risque de désorganisation de l'entreprise (comme cela existe déjà pour le passage à temps partiel).

- **Le télétravail** peut également être une solution mais à condition qu'il soit mis en œuvre dans de bonnes conditions, dans le cadre d'un accord collectif réfléchi et qu'il soit réellement choisi par le salarié ou la salariée. La CFTC insiste cependant sur les **3 conditions essentielles : le volontariat, la réversibilité et le télétravail pendulaire** (travail à domicile une ou 2 journées par semaine, par ex.).

6. Baromètre de l'Observatoire de la parentalité en entreprise, 2018

Conciliation des temps de vie

- Il faut **mettre fin à la culture du présentisme** qui, en France, contrairement aux pays nordiques, reste la référence. Le temps passé dans l'entreprise et la disponibilité affichée sont naturellement vécus comme synonymes de compétence, de performance.
Le temps est donc plus important que le résultat et la productivité. Pour la CFTC, non seulement le présentisme est défavorable aux femmes mais il provient du fait que la charge de travail n'est pas assez discutée en amont par le management.
- **Faire évoluer le management** est une étape indispensable. Pour la CFTC, une meilleure conciliation n'est possible que si elle repose sur les managers qui respectent les rythmes biologiques de leurs collaborateurs et les considèrent comme des personnes à part entière. Il devient dès lors inconcevable de les exploiter impunément, leur imposer des rythmes ou des conditions de travail inhumains, les obliger à sacrifier leur vie personnelle pour leur travail.
Pour la CFTC, il est important de faire prendre conscience aux managers du lien entre mixité, qualités personnelles et performance économique. Ils doivent également être sensibilisés à l'importance de valoriser les compétences acquises dans la vie personnelle et qui peuvent être transférables sur des compétences recherchées dans l'entreprise.
- **Le temps partiel parental CHOISI** a toujours été une revendication CFTC. Cette formule ne doit pas être subie, mais être un choix pour tout parent désirant élever son enfant de la façon qu'il estime la meilleure. La CFTC propose que la loi prévoit dans ce cas une garantie pour le parent de retrouver son emploi tel qu'il l'a laissé à l'issue de cette période et que cette formule soit également possible pour les familles ayant à charge une personne dépendante.
- **Des conditions de travail qui tiennent compte de la vie personnelle et familiale** doivent être négociées dans les entreprises car les contraintes professionnelles conjuguées aux contraintes personnelles ou familiales créent chez les salariés concernés des tensions et un mal être important qu'on ne peut laisser sans réponse. Accompagner les personnes en charge de la vie familiale, prendre en compte leurs obligations et leurs contraintes en adaptant les horaires et les délais de prévenance, en prenant en charge une partie du financement du mode de garde est une solution gagnante pour tous.

- **Le libre choix au congé parental** : une revendication portée par la CFTC depuis toujours. L'aspect financier du congé parental est primordial car le libre choix des parents n'est envisageable que s'ils peuvent l'assumer. La CFTC réclame donc *une allocation de libre choix parental à hauteur d'un demi-SMIC* afin de compenser partiellement l'interruption d'activité. Elle réclame également depuis longtemps que **le congé parental puisse être fractionnable jusqu'aux 16 ans de l'enfant**. Bien évidemment indispensable pour le très jeune enfant, il peut l'être tout autant pour un adolescent.
- Enfin, **la CFTC réclame une plus grande implication des pères** dans la vie familiale, implication qui pourrait être encouragée par un congé paternité avec maintien de salaire. C'est une condition indispensable à un meilleur partage des responsabilités familiales et domestiques, condition sans laquelle on ne parviendra jamais à une réelle égalité professionnelle, à une meilleure insertion des femmes sur le marché du travail et à un réel partage des temps sociaux.

Conclusion

Une fois toutes ces conditions réunies, la conciliation deviendra une réalité et profitera aux particuliers, aux entreprises et à la société au sens large.

Les parents et les aidants profiteront d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. La croissance prévue de l'emploi des femmes, l'augmentation de leurs revenus et la progression de leur carrière auront un effet positif sur la prospérité économique, l'inclusion sociale et la santé des femmes et de leur famille.

Les entreprises bénéficieront d'un vivier de talents plus large et d'une main d'œuvre plus motivée et productive, ainsi que d'une diminution de l'absentéisme. La croissance de l'emploi des femmes contribuera également à relever le défi du vieillissement de la population et à garantir la stabilité financière non seulement en France mais également en Europe.

Rédaction : Marie Abdali
Maquette : Ada Seferi
Impression : La Centrale de Lens

Syndicat CFTC

45 Rue de la Procession
CS 82348
75739 Paris Cedex 15



Syndicat

cftc