



UNION
NATIONALE DES
ASSOCIATIONS
FAMILIALES

Observatoire de la Parentalité en Entreprise
Hôtel de Ville de Paris
Vendredi 13 mai 2011

Allocution de
François FONDARD
Président de l'UNAF

Madame et Messieurs les Adjointes au Maire de Paris,
Monsieur le Président de l'Observatoire de la Parentalité en Entreprise,
Mesdames et Messieurs,

C'est avec grand plaisir que nous participons à cette nouvelle séance de signature de la charte de la parentalité par de nouvelles entreprises et à la présentation de l'enquête annuelle sur les attentes des salariés.

La conciliation entre la vie familiale et l'investissement au sein de l'entreprise, est une condition essentielle pour le bon exercice d'une activité professionnelle. Mais elle est aussi, pour les parents, et leurs enfants, un facteur déterminant de la qualité de vie.

Le fait que cette cérémonie se déroule à l'Hôtel de Ville de Paris, en présence des représentants du Maire de Paris, représente un signe marquant d'intérêt d'une collectivité locale, et non des moindres, pour faciliter la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle. Dans le domaine de la petite enfance, on le sait, les attentes des familles sont

importantes. On chiffre à 350 000 le nombre de places d'accueil manquantes dans l'ensemble de la France.

L'UNAF est membre de l'Observatoire, depuis quasiment son origine, et partenaire pour la réalisation de cette enquête annuelle axée sur les attentes des parents salariés.

Nous considérons en effet que les entreprises ont un rôle à jouer dans ce domaine, aux côtés des pouvoirs publics. C'est pourquoi l'UNAF, qui représente officiellement l'ensemble des familles vivant en France et qui regroupe près de 800 000 familles adhérentes, a souhaité apporter son soutien à cette initiative d'encouragement et de mise en valeur des initiatives développées par les entreprises.

Chacun est « gagnant » en la matière. Pour les entreprises, l'investissement est rentable, en termes économiques autant qu'humains, il permet d'attirer et de fidéliser leurs salariés; il assure également un climat professionnel plus serein en diminuant les soucis familiaux.

Mais pour agir à bon escient, encore faut-il s'appuyer sur la connaissance des besoins des salariés. C'est tout l'intérêt de cette enquête annuelle qui s'inscrit dans la durée afin de mesurer les évolutions. Les résultats de cette année le montrent : quand 70 % des salariés interrogés estiment que leur employeur ne fait pas grand-chose pour les aider à concilier vie professionnelle et vie familiale, on mesure les progrès encore à accomplir.

Nous pensons également qu'on raisonne encore trop, au sein des milieux professionnels, comme si les questions de conciliation familiale ne devaient concerner que les femmes. Pour faire évoluer les mentalités, l'intervention des hommes, dans leur fonction de pères, devrait être davantage reconnue par les entreprises.

Pour nous, les parents, pères et mères, qui s'investissent dans l'éducation de leurs enfants ne doivent pas être pénalisés. C'est pourquoi nous défendons le congé parental pour les parents qui souhaitent mettre entre parenthèse leur activité professionnelle, tout comme nous militons pour le développement des modes de garde et de l'aide à l'embauche d'assistantes maternelles.

Une étude réalisée par l'OCDE, suivie d'un avis rendu par le Comité économique et social européen, viennent d'être publiés. Ils montrent que les pays européens sont confrontés à une baisse de la natalité qui met en péril leurs systèmes de protection sociale et en particulier les systèmes de retraite. Une fois de plus, la France est montrée en exemple par la position favorable qu'elle occupe sur plusieurs dimensions de la vie familiale en lien avec la vie professionnelle. Deux indicateurs le révèlent : une fécondité proche du niveau permettant le remplacement des générations et un taux d'emploi des femmes supérieur à la moyenne européenne.

Parmi les raisons mises en avant par ces études : le fait que notre politique familiale est un ensemble composé de mesures fiscales et d'allocations, de conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle pour donner le temps d'être parents, de mesures d'égalité entre les femmes et les

hommes et enfin des services pour permettre aux parents de travailler. Une fécondité élevée passe donc par un taux de travail féminin élevé et par un partage plus équilibré des tâches familiales entre les hommes et les femmes.

Autre enseignement éclairant : la politique familiale doit être pensée tout au long de la vie des familles et non aux seuls moments de la petite enfance. Les parents peuvent vouloir disposer de temps pour s'occuper d'un adolescent en difficulté, d'un conjoint malade ou d'un parent en perte d'autonomie. Les débats actuels sur la dépendance mettent en avant les efforts apportés par les aidants familiaux, qui sont parfois obligés de s'arrêter de travailler alors qu'ils souhaiteraient continuer avec des formules d'aménagement de leur temps. Il est important que les entreprises prennent mieux en compte ces situations qui complètent les solidarités publiques.

Beaucoup reste donc à faire. Merci cher Jérôme, de nous associer étroitement à votre action, merci aux élus parisiens qui développent une politique en faveur des familles, merci aux entreprises pour leur engagement.