

**Allocution de  
François FONDARD Président de l'UNAF**

**Colloque « Et si la conciliation Famille travail nous  
concernait tous ? »  
Le 21 novembre 2013**

Madame la Ministre,  
Mesdames et Messieurs,

C'est avec grand plaisir que l'UNAF organise en partenariat avec l'Observatoire de la Responsabilité Sociétale des Entreprises - l'ORSE - un colloque sur la conciliation des temps de vie : le temps pour la famille, le temps pour le travail.

Nous sommes très heureux et honorés de la présence de Mme DELAUNAY, Ministre déléguée chargée des Personnes âgées et de l'Autonomie. Sa présence est la marque de son intérêt sur cette question de la conciliation, qui va concerner, de plus en plus, des salariés qui aident des proches devenus âgés, et parfois dépendants.

Nous le savons bien : les entreprises ont un rôle majeur à exercer pour faciliter cette conciliation dans le quotidien des salariés. Quelque soit la situation familiale des salariés, ils peuvent, tous, à un moment de leur vie, être concernés. C'est donc en toute logique que nous nous sommes rapprochés de l'Observatoire de la Responsabilité Sociétale des Entreprises pour réfléchir à ces questions.

**A tous les âges de la vie, les salariés peuvent être confrontés à cette difficulté** : comment réaliser son équilibre entre l'investissement dans le travail, et dans la sphère familiale ? Cette question concerne bien évidemment celui de la période de la petite enfance. Beaucoup a été fait au travers de la politique familiale mais des progrès doivent encore être réalisés pour permettre aux jeunes parents de réaliser leurs souhaits.

Et puis cette question ne se pose pas qu'au moment où les enfants sont en bas âge. **Elle mérite d'être traitée dans une approche plus générale** car c'est bien tout au long de la vie que les questions de conciliation peuvent se poser.

Il nous a semblé important que l'ensemble des acteurs ici présents, et tout particulièrement les DRH d'entreprises, puissent entendre les intentions du gouvernement pour aider, et inciter les entreprises à se mobiliser sur cet enjeu.

Les familles ont besoin d'être soutenues par des mesures encouragées par les pouvoirs publics. Et les entreprises ont également des attentes pour s'impliquer davantage dans ce domaine.

L'équilibre entre la vie familiale et la vie professionnelle est une **préoccupation majeure des salariés**. Chaque année nous le mesurons avec le baromètre que nous réalisons avec l'Observatoire de la parentalité en entreprise. Cette année encore, les résultats sont éloquentes : trois quarts des salariés considèrent que l'entreprise ou l'organisme dans lequel ils travaillent, ne fait "pas beaucoup de choses", selon leurs propres termes, pour les aider à mieux concilier leur vie professionnelle avec leur vie familiale.

**Les évolutions de la société ont complexifié l'articulation des temps de vie.** L'intensification des rythmes de travail et la flexibilité croissante de l'emploi ont pour conséquence d'augmenter chez les salariés le sentiment d'une plus grande tension dans la gestion des temps professionnels et des temps familiaux. Cette tension s'est accrue au sein des couples bi-actifs qui ont parfois des horaires de travail désynchronisés, et au sein des familles monoparentales.

**Le développement des nouvelles technologies de communication** – toujours plus mobiles, toujours plus rapides – sont venues brouiller les frontières entre la vie familiale et la vie professionnelle. A leur actif, elles permettent parfois plus de souplesse, plus de liberté dans l'organisation du temps, plus de liens à distance entre les salariés et leurs enfants, ou leurs parents. A leur passif, le sentiment que le travail ne trouve plus de limite, avec ses conséquences parfois en termes de stress ou de risques psychosociaux.

**« Et si la conciliation Famille /Travail nous concernait tous ? » : tel est le titre que nous avons choisi pour ce colloque.**

Deux chiffres en regard de cette question :

- le temps consacré à la production domestique représente une à deux fois le temps de travail rémunéré
- cette production, si elle devait être évaluée, correspondrait à un tiers du PIB.

Alors **Oui** : la conciliation concerne bien tous les individus et tous les acteurs de notre société.

Nous le disons souvent à l'UNAF : lorsque l'on devient parent, on le reste toute sa vie. Les questions d'articulation entre la vie familiale et la vie professionnelle même si elles peuvent paraître plus aiguës après la naissance se posent **tout au long de la vie**. Le soutien des parents est essentiel aux enfants durant la

scolarité. La période de l'adolescence, souvent source de perturbations, vient bousculer l'équilibre parental. Si la présence physique des parents se pose de manière différente de celle de plus jeunes enfants, il n'en demeure pas moins que l'investissement des parents est essentiel au bien-être de l'adolescent. Et il n'est pas toujours facile de répondre aux attentes souvent plus diffuses et pourtant réelles, de leurs enfants.

Familles bi-actives, familles monoparentales, familles nombreuses, familles recomposées, **tous les types de familles sont à la recherche de solutions.** Un équilibre familial parfois complexe à trouver, qui peut également être remis en cause par des changements professionnels. D'autres éléments extérieurs à la sphère familiale peuvent interférer dans l'organisation. C'est le cas actuellement avec la réforme des rythmes scolaires qui, nous le savons, soulève des questions d'organisation pour les familles.

Nous débattons de cette conciliation étendue à toutes les situations familiales des salariés, lors de la première table ronde qui se déroulera dans la matinée.

**Cet après-midi nous aborderons la question des salariés qui aident un proche dépendant, malade ou en situation de handicap.**

Ils sont près de 4 millions de salariés dans ce cas aujourd'hui, et l'évolution démographique de notre société augmentera mécaniquement ce nombre. Selon les projections, un tiers de la population française aura plus de 60 ans en 2050.

Nous pouvons tous devenir demain des **aidants familiaux**. Notre enfant, notre conjoint, nos parents, nos proches peuvent basculer dans une situation de handicap, de perte d'autonomie ou de maladie. Les contraintes qui peuvent s'imposer alors, matérielles, temporelles, financières, psychologiques, peuvent difficilement être laissées à la porte de l'entreprise.

Mme la Ministre, lundi prochain, le Premier Ministre va lancer **la concertation** sur la loi d'orientation et de programmation pour l'adaptation de la société au vieillissement, dont vous serez en charge.

Dans le cadre de cette concertation, vous avez annoncé votre intention de saisir pour avis **le Conseil Economique, Social et Environnemental**, où ce colloque est aujourd'hui organisé. En ma qualité de membre de ce conseil et Président de la section des Affaires Sociales, je me réjouis que le Gouvernement associe, par ce biais, l'ensemble des acteurs de la vie sociale et économique.

Dans le cadre de la future réforme, vous souhaitez intégrer un volet pour améliorer la conciliation professionnelle des aidants familiaux. Nous sommes

particulièrement heureux que cette dimension soit ainsi reconnue et que des améliorations concrètes puissent figurer dans le projet de loi.

Ce colloque doit permettre de faire émerger des propositions en ce sens.

A titre d'exemple, il existe 3 types de congés pour suspendre ou réduire temporairement son activité afin de s'occuper d'un proche. Cependant, ces congés ne rencontrent pas leur public car ils sont trop restrictifs, peu adaptés, faiblement ou pas du tout indemnisés. **Il est aujourd'hui nécessaire de les repenser.**

La réforme que vous allez engager, permettrait d'améliorer ces congés afin qu'ils répondent, enfin, à la diversité des besoins des aidants confrontés aussi bien à des situations d'aggravation brutale, qu'à des besoins réguliers d'accompagnement de la personne aidée.

D'autres pistes d'améliorations sont possibles. Nous ne manquerons pas de vous les adresser pour enrichir le projet de loi. Dans la cadre de la préparation de ce colloque, nous avons élaboré un document sur les priorités à mettre en œuvre par les pouvoirs publics. Nous avons le plaisir de pouvoir vous les remettre dès à présent.

**La conciliation entre vie familiale et vie professionnelle nous concerne donc tous et pour trouver des solutions, c'est l'ensemble des acteurs qui doivent être mobilisés.**

**Les employeurs, qui disposent de différents outils :**

- des mesures portant sur l'organisation du travail,
- des mesures de soutien financier en direction des salariés et de leur famille,
- et des prestations en nature.

Nous avons invité aujourd'hui des entreprises qui ont mis en place des dispositifs innovants. L'objectif est de donner plus de visibilité à ces initiatives pour qu'elles se développent. Tous les structures, qu'elles soient de grandes entreprises ou des PME, qu'elles soient privées ou publiques, méritent de réfléchir sur les moyens de mobiliser de bonnes pratiques.

**Autre acteur essentiel, les pouvoirs publics, bien sûr.** Ils sont présents depuis longtemps sur la question de l'accueil de la petite enfance. Et, malgré les efforts des pouvoirs publics, plusieurs rapports officiels estiment qu'il manque entre 350 000 et 400 000 places d'accueil pour les enfants de moins de trois ans. Des

crédits ont été débloqués, les collectivités territoriales sont mobilisées. Sur la question des aidants familiaux, il reste aussi encore beaucoup à faire.

**Le réseau associatif est également un acteur de taille.** Dans notre réseau, certaines UDAF développent des services de soutien, des structures d'accueil, des plate-formes d'informations. Au-delà des financements accordés à titre expérimental, lorsque les innovations se révèlent efficaces et utiles à la collectivité et aux familles, il est indispensable que les associations disposent de financements consolidés pour pérenniser le fonctionnement de ces services.

En conclusion, je voudrais rappeler combien l'enjeu d'une **meilleure conciliation** est de taille pour notre société :

- c'est permettre aux **salariés** de jouer pleinement leur rôle auprès de leurs enfants et de leurs proches, d'être présents pour l'ensemble de leur famille : les enfants bien entendu, mais aussi les aînés, les proches malades ou handicapés.
- C'est répondre aux besoins des **entreprises** de disposer de salariés investis, et satisfaits dans l'équilibre de leur vie ;
- c'est **lutter contre les inégalités professionnelles** entre les hommes et les femmes. Aujourd'hui ce sont encore les femmes qui consacrent le plus de temps à la sphère familiale. Elles sont donc impactées dans leur temps de travail, leur salaire, leur carrière professionnelle, et leurs droits sociaux ;
- c'est également permettre aux salariés de **participer à la vie sociale**, la vie associative, Cet investissement est essentiel pour la cohésion de notre société, et il peut profiter à la sphère professionnelle par l'acquisition de certaines compétences dans ces domaines transférables à l'entreprise ;
- C'est aussi permettre l'émergence de **nouvelles organisations du travail** et de **nouveaux modes de management** qui bénéficient, non seulement à l'ensemble des salariés, mais aussi à l'activité économique de l'entreprise. Je citerai l'accord national interprofessionnel signé en juin sur la Qualité de vie au Travail : *« la performance d'une entreprise repose à la fois sur des relations collectives constructives et sur une réelle attention portée aux salariés en tant que personnes »* ;
- Enfin, c'est un enjeu au niveau **européen**. L'Europe réfléchit à ces aspects de conciliation dans ses politiques de l'emploi comme une réponse aux défis urgents de la population vieillissante, du renforcement de la compétitivité et de l'augmentation de la participation des femmes au marché du travail. L'UNAF a organisé au début de cette semaine une rencontre à Strasbourg avec des députés européens et des responsables publics. L'objectif était de les

sensibiliser aux questions de conciliation, à l'importance de politiques à destination des familles.

Les échéances électorales de 2014, les municipales puis les Européennes, seront pour nous l'occasion de réaffirmer la nécessité de développer des politiques en ce sens, à tous les échelons de responsabilité.

Je vous remercie.