

III

(Actes préparatoires)

COMITÉ DES RÉGIONS

126^e SESSION PLÉNIÈRE DU CDR, 30.11.2017-1.12.2017**Avis du Comité européen des régions — L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et aidants**

(2018/C 164/11)

Rapporteure:	M ^{me} Nathalie Sarrabezolles (FR/PSE), présidente du Conseil départemental du Finistère
Documents de référence:	Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions — Initiative visant à promouvoir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et aidants qui travaillent COM(2017) 252 final Proposition de directive du Parlement européen et du Conseil concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil COM(2017) 253 final

I. RECOMMANDATIONS D'AMENDEMENT

Amendement 1

Considérant 6

Texte proposé par la Commission	Amendement du CdR
Au niveau de l'Union, plusieurs directives concernant l'égalité des sexes et les conditions de travail abordent déjà certains problèmes qui touchent à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, en particulier la directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil⁽¹⁶⁾, la directive 2010/41/UE du Parlement européen et du Conseil⁽¹⁷⁾, la directive 92/85/CEE du Conseil⁽¹⁸⁾, la directive 97/81/CE du Conseil⁽¹⁹⁾ et la directive 2010/18/UE du Conseil⁽²⁰⁾. ⁽¹⁶⁾ Directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (JO L 204 du 26.7.2006, p. 23). ⁽¹⁷⁾ Directive 2010/41/UE du Parlement européen et du Conseil du 7 juillet 2010 concernant l'application du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante, et abrogeant la directive 86/613/CEE du Conseil (JO L 180 du 15.7.2010, p. 1). ⁽¹⁸⁾ Directive 92/85/CEE du Conseil du 19 octobre 1992 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail (dixième directive particulière au sens de l'article 16, paragraphe 1, de la directive 89/391/CEE) (JO L 348 du 28.11.1992, p. 1). ⁽¹⁹⁾ Directive 97/81/CE du Conseil du 15 décembre 1997 concernant l'accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES (JO L 14 du 20.1.1998, p. 9). ⁽²⁰⁾ Directive 2010/18/UE du Conseil du 8 mars 2010 portant application de l'accord-cadre révisé sur le congé parental conclu par BUSINESSEUROPE, l'UEAPME, le CEEP et la CES et abrogeant la directive 96/34/CE (JO L 68 du 18.3.2010, p. 13).	Au niveau de l'Union, plusieurs directives concernant l'égalité des sexes et les conditions de travail abordent déjà certains problèmes qui touchent à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, en particulier la directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil⁽¹⁶⁾, la directive 2010/41/UE du Parlement européen et du Conseil⁽¹⁷⁾, la directive 92/85/CEE du Conseil⁽¹⁸⁾, la directive 97/81/CE du Conseil⁽¹⁹⁾ et la directive 2010/18/UE du Conseil⁽²⁰⁾. Par ailleurs, le Conseil exhorte les États membres, et le cas échéant, l'Union européenne, à travers le Pacte européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (2011-2020) et ses dispositions sur la promotion d'un meilleur équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle, à prendre des mesures pour améliorer l'offre de services d'accueil adéquats, abordables et de qualité pour les enfants n'ayant pas atteint l'âge de la scolarité obligatoire, en vue de réaliser les objectifs fixés lors du Conseil européen de Barcelone de mars 2002. La recommandation 2013/112/UE de la Commission⁽²¹⁾ met également l'accent sur la nécessité d'améliorer l'accès à des ressources suffisantes et de réaliser les objectifs de Barcelone. ⁽¹⁶⁾ Directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (JO L 204 du 26.7.2006, p. 23). ⁽¹⁷⁾ Directive 2010/41/UE du Parlement européen et du Conseil du 7 juillet 2010 concernant l'application du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante, et abrogeant la directive 86/613/CEE du Conseil (JO L 180 du 15.7.2010, p. 1). ⁽¹⁸⁾ Directive 92/85/CEE du Conseil du 19 octobre 1992 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail (dixième directive particulière au sens de l'article 16, paragraphe 1, de la directive 89/391/CEE) (JO L 348 du 28.11.1992, p. 1). ⁽¹⁹⁾ Directive 97/81/CE du Conseil du 15 décembre 1997 concernant l'accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES (JO L 14 du 20.1.1998, p. 9). ⁽²⁰⁾ Directive 2010/18/UE du Conseil du 8 mars 2010 portant application de l'accord-cadre révisé sur le congé parental conclu par BUSINESSEUROPE, l'UEAPME, le CEEP et la CES et abrogeant la directive 96/34/CE (JO L 68 du 18.3.2010, p. 13). ⁽²¹⁾ Recommandation 2013/112/UE de la Commission du 20 février 2013 — Investir dans l'enfance pour briser le cercle vicieux de l'inégalité (JO L 59 du 2.3.2013, p. 5).

Exposé des motifs

La référence aux objectifs de Barcelone, reprise dans la stratégie Europe 2020, est importante dans le cadre des mesures visant à améliorer la participation des femmes au marché du travail.

Amendement 2

Considérant 16

Texte proposé par la Commission	Amendement du CdR
Pour faciliter le retour au travail à la suite d'un congé parental, les travailleurs et les employeurs devraient être encouragés à rester en contact pendant la période du congé et peuvent prévoir des mesures de réintégration appropriées, d'un commun accord et dans le respect de la législation, des conventions collectives et de la pratique nationales.	Pour faciliter le retour au travail à la suite d'un congé parental, les travailleurs et les employeurs devraient être encouragés à rester en contact pendant la période du congé, sans pour autant porter préjudice au droit des travailleurs à la déconnexion , et peuvent prévoir des mesures de réintégration appropriées, d'un commun accord et dans le respect de la législation, des conventions collectives et de la pratique nationales.

Exposé des motifs

Si rester en contact pendant la période de congé peut assurer que le travailleur demeure en lien avec le marché du travail, ce contact ne doit pas être une obligation pour le travailleur ni dégénérer en une forme de télétravail.

Amendement 3

Nouveau considérant après le considérant 27

Texte proposé par la Commission	Amendement du CdR
	<i>Au même titre, les collectivités locales et régionales, qui jouent un rôle central dans l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation de politiques dans des domaines dans lesquels elles possèdent souvent des compétences cruciales, telles que l'aide à l'enfance (dont les modes de garde), les soins aux personnes âgées et aux personnes handicapées, l'éducation, les services sociaux ou l'emploi ainsi que l'insertion sociale et professionnelle, devraient être associées à la réflexion et à la mise en œuvre des dispositifs proposés. De plus, les collectivités locales et régionales devraient également s'engager dans la promotion des bonnes pratiques et de l'apprentissage mutuel sur la manière de mieux favoriser la conciliation entre vie professionnelle et vie privée.</i>

Exposé des motifs

En raison de leur proximité avec les citoyennes et les citoyens ainsi qu'avec les employeurs et les entreprises locales, les collectivités locales et régionales, elles-mêmes employeuses, sont le mieux à même de résoudre efficacement les problèmes auxquels ces derniers sont confrontés pour concilier vie professionnelle et vie privée. À ce titre, elles devraient être pleinement associées à la mise en œuvre de la directive.

Amendement 4*Article 2*

Texte proposé par la Commission	Amendement du CdR
Champ d'application La présente directive s'applique à tous les travailleurs, hommes et femmes, qui ont un contrat de travail ou une relation de travail.	Champ d'application La présente directive s'applique à tous les travailleurs, hommes et femmes, qui ont un contrat de travail ou une relation de travail, ainsi qu'aux travailleurs atypiques, y inclus les indépendants.

Exposé des motifs

L'amendement a pour objectif la cohérence avec la directive 2010/41/UE concernant l'application du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante.

Amendement 5*Article 3*

Texte proposé par la Commission	Amendement du CdR
Définitions Aux fins de la présente directive, on entend par: a) «congé de paternité», un congé à prendre par les pères à l'occasion de la naissance d'un enfant; b) «congé parental», un congé à prendre au motif de la naissance ou de l'adoption d'un enfant pour s'occuper de cet enfant; c) «aidant», un travailleur qui apporte une aide ou des soins personnels en cas de maladie grave ou de dépendance d'un proche; d) «proche», le fils, la fille, la mère, le père, le conjoint, ou le partenaire civil dans le cas où le droit national envisage de tels partenariats civils, d'un travailleur; e) «dépendance», une situation dans laquelle une personne a, de façon temporaire ou permanente, besoin de soins en raison d'un handicap ou d'un problème médical grave autre qu'une maladie grave; f) «formule souple de travail», la possibilité pour les travailleurs d'aménager leurs rythmes de travail, y compris par le recours au travail à distance, à des horaires de travail souples ou à une réduction du temps de travail.	Définitions Aux fins de la présente directive, on entend par: a) «congé de paternité», un congé à prendre par le père/la personne légalement reconnue comme tel à l'occasion de la naissance d'un enfant; b) «congé parental», un congé à prendre par les parents au motif de la naissance ou de l'adoption d'un enfant pour s'occuper de cet enfant; c) «aidant», un travailleur qui apporte une aide ou des soins personnels en cas de maladie grave ou de dépendance d'un proche; d) «proche», le fils, la fille, la mère, le père, le conjoint, ou le partenaire civil dans le cas où le droit national envisage de tels partenariats civils, d'un travailleur; e) «dépendance», une situation dans laquelle une personne a, de façon temporaire ou permanente, besoin de soins en raison d'un handicap ou d'un problème médical grave autre qu'une maladie grave; f) «formule souple de travail», la possibilité pour les travailleurs, en concertation avec leur employeur, d'aménager leurs rythmes de travail, y compris par le recours au travail à distance, à des horaires de travail souples ou à une réduction du temps de travail.

Exposé des motifs

La directive devrait prendre en compte les évolutions dans les structures familiales.

Amendement 6*Article 4*

Texte proposé par la Commission	Amendement du CdR
Congé de paternité 1. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que les pères aient le droit de prendre un congé de paternité d'au moins dix jours à l'occasion de la naissance d'un enfant. 2. Le droit au congé de paternité visé au paragraphe 1 est accordé indépendamment de l'état matrimonial ou familial, tel que défini par le droit national.	Congé de paternité 1. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que le père/la personne légalement reconnue comme tel ait le droit de prendre un congé de paternité d'au moins dix jours à l'occasion de la naissance d'un enfant, qui doit être pris dans la période de trois mois après celle-ci . 2. Le droit au congé de paternité visé au paragraphe 1 est accordé indépendamment de l'état matrimonial ou familial, tel que défini par le droit national.

Exposé des motifs

La directive devrait prendre en compte les évolutions dans les structures familiales. En même temps, le congé de paternité est destiné à être pris autour de la date de la naissance et doit être clairement lié à cet événement. C'est pourquoi l'amendement lui assigne une limite de temps.

Amendement 7*Article 5*

Texte proposé par la Commission européenne	Amendement du CdR
Congé parental 1. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que les travailleurs aient un droit individuel à un congé parental d'au moins quatre mois, à prendre avant que l'enfant n'atteigne un âge déterminé, qui ne peut être inférieur à 12 ans. 2. Lorsque les États membres permettent qu'un parent transfère son droit au congé parental à l'autre parent, ils font en sorte qu'au moins quatre mois de congé parental ne puissent pas être transférés. 3. Les États membres établissent la durée du préavis à donner par le travailleur à l'employeur lorsqu'il exerce son droit au congé parental. Ce faisant, les États membres prennent en compte les besoins des employeurs et des travailleurs. Les États membres prévoient que la demande du travailleur précise les dates de début et de fin souhaitées de la période de congé.	Congé parental 1. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que les travailleurs aient un droit individuel à un congé parental d'au moins quatre mois, à prendre avant que l'enfant n'atteigne un âge déterminé, qui ne peut être inférieur à 12 ans. 2. Lorsque les États membres permettent qu'un parent transfère son droit au congé parental à l'autre parent, ils font en sorte qu'au moins quatre mois de congé parental ne puissent pas être transférés. 3. Les États membres établissent la durée du préavis à donner par le travailleur à l'employeur lorsqu'il exerce son droit au congé parental. Ce faisant, les États membres prennent en compte les besoins des employeurs et des travailleurs. Les États membres prévoient que la demande du travailleur précise les dates de début et de fin souhaitées de la période de congé.

Texte proposé par la Commission européenne	Amendement du CdR
4. Les États membres peuvent subordonner le droit au congé parental à une période de travail ou à une période d'ancienneté qui ne peut dépasser un an. En cas de contrats à durée déterminée successifs, au sens de la directive 1999/70/CE du Conseil ⁽²¹⁾, avec un même employeur, la somme de ces contrats est prise en considération aux fins du calcul de la période d'ancienneté. 5. Les États membres peuvent définir des circonstances dans lesquelles un employeur, après consultation conformément à la législation, aux conventions collectives et/ou à la pratique nationales, peut être autorisé à reporter l'octroi du congé parental pour une durée raisonnable au motif que ce congé perturberait gravement le bon fonctionnement de l'établissement. L'employeur justifie tout report de congé parental par écrit. 6. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que les travailleurs aient le droit de demander un congé parental également à temps partiel, en blocs séparés par des périodes de travail ou sous d'autres formes souples. L'employeur examine ces demandes et y répond, en tenant compte de ses propres besoins et de ceux des travailleurs. L'employeur justifie tout refus d'une telle demande par écrit. 7. Les États membres évaluent la nécessité d'ajuster les conditions d'accès et les modalités précises d'application du congé parental aux besoins des parents adoptifs, des parents en situation de handicap et des parents dont les enfants sont en situation de handicap ou souffrent d'une maladie à long terme.	4. Les États membres peuvent subordonner le droit au congé parental à une période de travail ou à une période d'ancienneté qui ne peut dépasser un an. En cas de contrats à durée déterminée successifs, au sens de la directive 1999/70/CE ⁽²¹⁾ du Conseil, avec un même employeur, la somme de ces contrats est prise en considération aux fins du calcul de la période d'ancienneté. 5. Les États membres peuvent définir des circonstances dans lesquelles un employeur, après consultation conformément à la législation, aux conventions collectives et/ou à la pratique nationales, peut être autorisé à reporter l'octroi du congé parental pour une durée raisonnable au motif que ce congé perturberait gravement le bon fonctionnement de l'établissement. L'employeur justifie tout report de congé parental par écrit. 6. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que les travailleurs aient le droit de demander un congé parental également à temps partiel, en blocs séparés par des périodes de travail ou sous d'autres formes souples. L'employeur examine ces demandes et y répond, en tenant compte de ses propres besoins et de ceux des travailleurs. L'employeur justifie tout refus d'une telle demande par écrit. 7. Les États membres évaluent la nécessité d'ajuster les conditions d'accès et les modalités précises d'application du congé parental aux besoins des parents adoptifs, des parents en situation de handicap et des parents dont les enfants sont en situation de handicap ou souffrent d'une maladie à long terme.
⁽²¹⁾ Directive 1999/70/CE du Conseil du 28 juin 1999 concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée (JO L 175 du 10.7.1999, p. 43).	8. Les États membres définissent le concept de parentalité et évaluent la nécessité d'ajuster les conditions d'accès et les modalités précises d'application du congé parental dans le cas de plus de deux demandeurs dudit congé parental. ⁽²¹⁾ Directive 1999/70/CE du Conseil du 28 juin 1999 concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée (JO L 175 du 10.7.1999, p. 43).

Exposé des motifs

C'est à l'État membre de définir l'impact d'une éventuelle prise en compte des évolutions dans le concept de parentalité.

Amendement 8*Article 8*

Texte proposé par la Commission européenne	Amendement du CdR
Revenus adéquats Dans le respect des particularités nationales, telles que la législation, les conventions collectives et/ou la pratique nationales, et compte tenu des pouvoirs délégués aux partenaires sociaux, les États membres font en sorte que les travailleurs qui exercent leur droit au congé visé à l'article 4, 5 ou 6 reçoivent une rémunération ou une allocation adéquate équivalant au moins à ce que le travailleur concerné recevrait en cas de congé de maladie.	Revenus adéquats Dans le respect des particularités nationales, telles que la législation, les conventions collectives et/ou la pratique nationales, et compte tenu des pouvoirs délégués aux partenaires sociaux, les États membres font en sorte que les travailleurs qui exercent leur droit au congé visé à l'article 4, 5 ou 6 reçoivent une rémunération ou une allocation adéquate, conformément aux différents systèmes de sécurité sociale de chaque État membre.

Exposé des motifs

La sécurité sociale des États membres est une compétence nationale.

Amendement 9*Article 10*

Texte proposé par la Commission européenne	Amendement du CdR
2. Les États membres font en sorte que, à la fin du congé visé à l'article 4, 5 ou 6, le travailleur ait le droit de retrouver son emploi ou un emploi équivalent à des conditions qui ne lui soient pas moins favorables et de bénéficier de toute amélioration des conditions de travail à laquelle il aurait eu droit durant son absence.	2. Les États membres font en sorte que, à la fin du congé visé à l'article 4, 5 ou 6, le travailleur ou la travailleuse ait le droit de se voir réserver son emploi ou d'obtenir, le cas échéant, un emploi équivalent à des conditions qui ne lui soient pas moins favorables et de bénéficier de toute amélioration des conditions de travail à laquelle il aurait eu droit durant son absence.

Exposé des motifs

La reformulation vise à renforcer le droit de la personne qui prend un congé parental de regagner son poste.

II. RECOMMANDATIONS POLITIQUES**LE COMITÉ EUROPÉEN DES RÉGIONS**

1. salue la proposition de la Commission européenne, qui s'inscrit dans la cohérence et la continuité par rapport aux dispositions existantes dans ce domaine d'action, ainsi qu'à l'initiative de socle européen des droits sociaux, qui vise à renforcer la dimension sociale de l'Union et la convergence vers le haut des États membres en matière de performances sociales. Associer des mesures législatives à des mesures non législatives permet de se donner les moyens nécessaires pour garantir une convergence ascendante dans l'Union, que la législation en vigueur a jusqu'ici échoué à assurer, tout en conservant une certaine souplesse;

2. rappelle que la base juridique de la proposition de directive de la Commission — à savoir l'article 153 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE) — relève des compétences partagées entre l'Union et les États membres et que dès lors le principe de subsidiarité s'applique. Le Comité européen des régions (CdR) est d'avis, puisque la proposition de la Commission cherche à moderniser le cadre juridique existant afin de définir des normes communes minimales pour les politiques d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, qu'une action au niveau de l'Union européenne est nécessaire, indiquée et appropriée. Il note à cet effet que l'article 153 du TFUE prévoit explicitement que la directive est l'instrument juridique utilisé afin d'établir des prescriptions minimales applicables progressivement par les États membres, ce qui devrait garantir qu'un degré d'intervention limité au minimum permette d'atteindre les objectifs de la proposition. Le CdR convient que les normes minimales communes jouent un rôle primordial dans le contexte de la libre circulation des travailleurs et de la libre prestation de services dans le marché intérieur de l'Union européenne. Il souligne toutefois que l'action de l'Union devrait laisser une marge de décision aussi grande que possible au niveau individuel et national, étant donné qu'il est d'usage que ce domaine soit réglementé par les partenaires sociaux au niveau de l'Union européenne et au niveau national. Les régions et les communes ont, les unes comme les autres, un rôle à jouer en leur qualité d'employeurs comme de pouvoirs publics;

3. soutient que la responsabilité en matière de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale doit être partagée entre les travailleurs et les travailleuses, les familles, les partenaires sociaux, les collectivités locales et régionales et l'ensemble des employeurs et prestataires de services publics et privés. Seule une approche globale prenant en compte toutes les perspectives permettra d'instaurer une société socialement et économiquement durable et qui place les personnes et leurs familles au cœur de ses politiques;

4. constate en effet que, en raison de croyances et de normes culturelles, le travail d'aidant non rémunéré constitue une charge principalement endossée par les femmes. C'est l'une des raisons majeures pour lesquelles ces dernières participent dans une moindre mesure, par comparaison avec les hommes, au marché du travail. En conséquence, le CdR considère que des politiques d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, et notamment les congés familiaux, peuvent contribuer à la fois à la hausse des taux d'emploi des femmes et à l'augmentation des taux de fécondité, engendrant de meilleures retombées économiques pour toutes et tous. Dans le même temps, il importe de veiller à ce que ce congé familial ne devienne pas, pour les femmes, un piège qui aurait pour effet de les placer dans une position encore plus confinée sur le marché du travail; par conséquent, les politiques visant à concilier vie professionnelle et vie familiale doivent s'accompagner du développement de politiques de coresponsabilité des deux sexes qui rendent possibles une modification des structures sociales et un nouveau pacte social permettant d'organiser sur un pied d'égalité entre les femmes et les hommes le temps consacré au travail, aux tâches ménagères, aux soins, aux loisirs et à la vie personnelle;

5. rappelle que les tendances démographiques actuelles obligent à reconsidérer les rôles respectivement dévolus aux hommes et aux femmes et à promouvoir des contrats de travail plus souples et plus égalitaires, facilitant ainsi les possibilités de bénéficier d'horaires de travail réduits et de congés, tant pour les hommes que pour les femmes, afin qu'ils puissent prendre soin de leurs enfants et des autres membres de leur famille;

6. regrette que le champ d'application de la directive se limite aux travailleurs ayant un contrat de travail ou une relation de travail, et qu'il ne couvre pas les différentes formes de travail atypique, telles que les travailleurs indépendants, ce qui serait en cohérence avec la directive 2010/41/UE sur l'application du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante. Ainsi seraient également couverts les cas des relations de travail déguisées ou des emplois économiquement dépendants (faux indépendants);

7. rejoint l'avis de la Commission européenne sur les avantages économiques et sociaux d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée: il s'agit non seulement d'équité, d'égalité entre les femmes et les hommes et de répartition optimale des compétences, mais aussi de la viabilité des finances publiques des pays et de contribution aux priorités en matière de croissance et d'emploi;

8. appelle dès lors à une transition vers une nouvelle culture du travail qui reconnaisse les bénéfices partagés, pour les femmes, les familles et la société, d'un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle: la hausse prévue du taux d'emploi des femmes et la diminution de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes aura une incidence positive tant pour les femmes, du point de vue de leur accomplissement personnel, de leurs revenus financiers et de leurs retraites futures grâce à des cotisations plus importantes et plus équitables, que pour la prospérité économique de leur famille, leur inclusion sociale et leur santé, de même pour les entreprises qui 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;

9. rappelle que les parents et les aidants, qu'ils soient femmes ou hommes, jeunes ou âgé(e)s sont aussi des salarié(e)s, des entrepreneur(e)s, qui résident sur les territoires ruraux comme urbains, et les font vivre, et attire l'attention sur les difficultés qui s'y rencontrent pour recruter des aidants, du fait du taux de vieillissement démographique plus élevé de leurs populations. Dans ce contexte, il pourrait être envisagé de créer un label européen pour les villes soucieuses de la famille, décerné aux villes dotées d'infrastructures qui sont adaptées aux besoins des familles et incitent les citoyens à y rester ou à s'y installer, ce qui augmenterait ainsi l'attractivité de la ville concernée en matière d'investissement ⁽¹⁾;

10. confirme le rôle joué par les collectivités locales et régionales en la matière par leurs compétences dans la vie quotidienne des familles, telles que l'aide à l'enfance, les soins aux personnes âgées et aux personnes handicapées, l'éducation, les services sociaux ou l'emploi. La gouvernance à plusieurs niveaux revêt donc une grande importance pour la mise en œuvre optimale de la directive ⁽²⁾;

⁽¹⁾ Rapport d'analyse d'impact territorial sur la conciliation entre vie professionnelle et vie privée (en anglais).

⁽²⁾ *Ibid.*

11. insiste par conséquent pour que les collectivités territoriales, en tant que gros employeurs du secteur public dans de nombreux États membres, soient soutenues dans leurs efforts pour mettre en œuvre des politiques appropriées en matière sociale et d'emploi, et notamment un soutien et un renforcement des capacités en vue de mettre en œuvre des politiques promouvant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée;
12. insiste sur l'importance des Fonds structurels et d'investissement européens en tant qu'instruments permettant de favoriser de manière adéquate la conception de mesures destinées à mieux concilier vie professionnelle et vie privée, notamment par les collectivités locales et régionales. Il convient en particulier de renforcer le Fonds social européen pour mieux traiter les questions du dénuement, de la pauvreté au travail et de l'inclusion sociale, et favoriser par ailleurs l'employabilité;
13. précise qu'il existe déjà nombre de bonnes pratiques aux échelles locale et régionale, qui devraient être partagées, promues et reproduites à tous les niveaux. Il conviendrait de récompenser les entreprises qui œuvrent vraiment à ce que leurs salariés bénéficient d'un équilibre entre vie professionnelle et privée;
14. constate que les régions et les municipalités peuvent aussi garantir un accès facilité aux services et aux loisirs en élaborant et en mettant en œuvre des politiques intégrées relatives à la culture, au commerce et aux transports, qui tiennent compte de la nécessité de concilier vie professionnelle et vie de famille;
15. regrette le manque de références aux objectifs de Barcelone, qui visaient à augmenter le taux d'activité des femmes et fixaient en 2002 l'objectif, convenu par le Conseil européen, que des structures d'accueil soient prévues dans l'Union européenne pour 90 % au moins des enfants ayant entre 3 ans et l'âge de la scolarité obligatoire, et pour 33 % de ceux de moins de 3 ans. Ces pourcentages n'ayant pas été atteints par tous les États membres, il conviendrait de redoubler d'efforts pour y parvenir;
16. indique que le Semestre européen constitue un outil puissant au service de la politique budgétaire et qu'il pourrait être très utile pour donner aux États membres des orientations et des recommandations en ce qui concerne les facteurs économiques qui dissuadent la seconde source de revenus du ménage de travailler, ainsi que pour guider les États membres en matière de prestations de soins;
17. insiste sur la nécessité de prévoir des organisations flexibles du travail et de garantir que celles-ci ne soient pas gérées de manière à devenir synonyme de salaire bas et de perspective d'avancement réduite, notamment pour les femmes. Dans le même temps, ces organisations flexibles du travail devraient faire l'objet d'un débat de fond avec les employeurs de manière à réduire au minimum les risques de perturbations, en particulier pour ce qui est des petites et moyennes entreprises;
18. rappelle l'importance de permettre un accès facilité à la formation pour les parents ou aidants qui auront dû s'absenter pendant de longues périodes en raison des charges familiales d'accompagnement et de soin, ainsi que la richesse que constitue la valorisation des compétences acquises par les aidants;
19. souligne que sur le marché du travail actuel, des mesures doivent être prises pour renforcer la flexibilité et la sécurité des nouveaux modèles économiques et des nouvelles formes d'emploi, afin d'améliorer les perspectives d'embauche de tous les européens, mais plus particulièrement celles des jeunes, des femmes et des aidants. Une fois dûment réglementée et accompagnée de mesures assurant la sécurité et la clarté juridiques, une flexibilité accrue bénéficie à la fois aux salariés et aux employeurs;
20. souligne que les parents isolés doivent faire face à des problèmes spécifiques liés à la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale et qu'ils ont besoin d'un soutien particulier. Ils sont plus susceptibles de travailler à temps partiel, ont peu de perspectives de carrière et ont davantage de difficultés à suivre des formations initiales et continues. Les États membres et les partenaires sociaux sont invités à proposer des horaires de travail flexibles, notamment aux parents isolés, et à offrir à ces derniers des formations professionnelles qui soient compatibles avec leurs responsabilités familiales;
21. juge important que l'expérience acquise par les aidants qui assument cette mission dans le cadre de leur vie privée puisse obtenir une reconnaissance pratique, grâce à laquelle ils pourront accéder plus aisément au marché du travail à caractère professionnel, en effectuant des tâches identiques à celles pour lesquelles ils ont acquis des capacités dans leur vie personnelle;
22. regrette le manque de propositions destinées à renforcer les droits liés à la maternité, pour ce qui est, par exemple, d'une protection contre le licenciement sur une période prolongée et plus généralement de la discrimination liée au travail. Il s'agit d'une occasion manquée, en particulier compte tenu de l'objectif de la directive, qui vise à remplacer la directive sur les congés de maternité retirée en 2015;

23. salue l'instauration du congé de paternité, avantageux tant pour les parents que pour les enfants. Il est besoin d'un changement culturel pour que les pères aient le sentiment qu'il soit acceptable de leur point de vue de prendre un congé pour s'occuper d'un enfant, changement qui interviendra plus rapidement moyennant plus d'égalité dans le traitement réservé aux deux parents, et ce dès le début de la grossesse;

24. rejoint la proposition d'octroyer le congé de paternité sans préjudice de l'état matrimonial ou familial, tel que défini par le droit national, afin d'éviter toute discrimination. Il revient aux États membres de définir les conditions d'accès et les modalités précises d'application du congé parental dans le cas de plus de deux demandeurs dudit congé;

25. encourage l'instauration d'un congé parental, dont la rémunération serait déterminée par les États membres, qui disposent d'une compétence exclusive en la matière, par voie législative ou par l'intermédiaire de négociations collectives, et leur offrant la possibilité de définir les modalités précises. Le CdR soutient par ailleurs qu'un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents, qui leur permettrait une plus grande disponibilité en termes de temps sans entraîner la précarisation de leurs emplois, est crucial pour le bien-être des enfants et de la société;

26. reconnaît que l'instauration d'un congé rémunéré pour prestation de soins constitue une proposition importante permettant de légitimer et de soutenir les personnes qui s'occupent de manière spontanée et informelle de proches dépendants, âgés ou handicapés, dans leur engagement en faveur d'une solidarité intergénérationnelle au sein des familles. Cependant, des efforts doivent encore être consentis pour garantir que suffisamment de structures d'accueil de longue durée existent pour répondre aux besoins naissants et que des fonds européens soient prévus pour créer des services de prise en charge de longue durée. Ces deux aspects sont indispensables pour aider les États membres à gérer les tendances démographiques actuelles en Europe: vieillissement de la population, diminution du taux de natalité, augmentation de l'espérance de vie. L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée ainsi que l'égalité entre les femmes et les hommes doivent être assortis d'investissements dans des soins de longue durée de qualité et d'une diversification des services en la matière;

27. salue la proposition de produire des données en plus grande quantité et de meilleure qualité, dans le cadre des mesures non législatives proposées par la Commission européenne, et insiste sur la nécessité de recueillir des données à l'échelon local et régional, en vue d'élaborer des politiques qui soient ciblées et économes en ressources;

28. estime qu'il conviendrait de reconnaître de manière expresse l'importance éducative liée aux services à la petite enfance et que, par conséquent, les actions d'appui mises en place devraient tenir compte de cet aspect afin de valoriser le personnel engagé et la perception sociale du travail dans ce domaine d'activité très délicat;

29. souligne qu'au-delà d'une protection renforcée en ce qui concerne les congés, le succès de la nouvelle directive dépendra également de la capacité de combler l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes et d'assurer une plus grande équité sur le marché du travail;

30. propose de recueillir des données sur le temps de travail incluant une ventilation par sexe et par âge afin d'obtenir des informations sur la discrimination intersectionnelle;

31. suggère de travailler en coopération avec l'Institut pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE), la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound), le Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (Cedefop) et les organismes nationaux et régionaux chargés de l'égalité pour constamment mettre à jour les indicateurs d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, afin que les données soient pertinentes et disponibles en temps utile;

32. demande à la Commission d'encourager les États membres à inclure l'éducation à l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'enseignement obligatoire et le stade qui le précède, ainsi qu'à poursuivre le travail d'information et de sensibilisation procédant des administrations publiques;

33. encourage la Commission européenne à s'attacher avant tout à assurer la mise en œuvre et le suivi de la législation existante et des objectifs déjà fixés pour ce qui est de garantir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants. Il conviendrait que l'Union européenne élabore et adopte une nouvelle stratégie européenne pluriannuelle, suive la situation dans les États membres, dispense de l'information et diffuse des exemples de bonnes pratiques pour la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes. Pour ce qui est de cette égalité, une perspective plus largement intégrée pourrait encourager l'action au niveau national;

34. adresse à la Commission la demande d'inciter les États membres à mettre en œuvre des mesures qui fassent baisser le coût financier de la garde des enfants, de la naissance au début de la scolarité obligatoire, durant les journées de travail de leurs parents actifs;
35. sollicite la Commission pour qu'elle invite les États membres à examiner la situation des petites et moyennes entreprises et des micro-entreprises et à mettre en œuvre des mesures économiques pour qu'elles puissent faciliter l'équilibre entre la vie professionnelle et privée de leurs travailleuses et travailleurs.

Bruxelles, le 30 novembre 2017.

*Le président
du Comité européen des régions*

Karl-Heinz LAMBERTZ
