

LA CRÉATION D'UN « CAPITAL-TEMPS » : LA FAUSSE BONNE IDÉE ?

Tricot Anne

Lors de son université d'automne, la Ligue des Familles a mis sur la table sa proposition de créer un « capital-temps » d'un an pour chaque travailleur-parent (et pour chaque enfant). Analyse.

Il faut avant tout être conscient **des difficultés** d'être parent et travailleur.

Principaux constats :

1. Passer à l'état de « parent » n'a pas la même incidence sur l'emploi selon le sexe du parent

Pour les femmes, l'annonce de la grossesse sonne très généralement le début d'un parcours professionnel semé d'embûches.

L'Institut pour l'Egalité des Femmes et des Hommes a voulu objectiver la discrimination liée à la grossesse, vu l'augmentation du nombre de plaintes déposées en la matière. Le rapport de l'étude « Grossesse au travail » réalisée en 2010 montre que :

- 76% des travailleuses interrogées déclarent avoir connu l'une ou l'autre forme de discrimination pendant et après leur grossesse et congé de maternité [licenciement en raison de la grossesse (5%), difficulté à négocier le congé de maternité, harcèlement, perte de salaire et de promotions, isolement...].
- 1 femme sur 10 sent qu'elle est jugée moins fiable et moins compétente par son employeur.
N.B. : Les discriminatoires sont plus importantes pour les travailleurs gagnant moins de 1.500 € par mois.
- Beaucoup d'employeurs ignorent l'existence des dispositions de la loi sur la protection de la maternité :
pour 62% des femmes ayant déclaré être enceintes, aucune analyse de risque n'a été effectuée (fréquent chez les cadres). La moitié des femmes estiment que leur employeur ne les a pas suffisamment informées.

L'ensemble de la société a besoin de la maternité. Néanmoins elle en fait porter le poids et les effets négatifs par les seules femmes.

Le récent rapport final de l'étude PEPSI menée par le département d'économie appliquée de l'ULB, portant sur les politiques publiques pour promouvoir l'emploi des parents et l'inclusion sociale, confirme les conséquences négatives de la maternité sur la carrière :

- Dans tous les pays européens la participation des femmes au marché du travail s'avère fortement conditionnée par la présence d'enfants.
- **La maternité renforce les écarts salariaux entre hommes et femmes.**
L'étude souligne toutefois que l'écart salarial entre mères et non-mères est plus faible qu'entre femmes et hommes, ce qui montre que la pénalité salariale est plus liée au sexe que directement à la maternité. La discrimination concernant toutes les femmes en tant que mères potentielles.
- **La paternité renforce par contre la position des hommes sur le marché de l'emploi.** Le fait d'être père augmente la probabilité d'être en emploi et la proportion de pères occupant des postes à responsabilité est systématiquement plus élevée que celles de non-pères.

2. Etre parent c'est souvent un casse-tête organisationnel permanent

Les horaires des crèches, et plus encore des écoles, ne collent pas avec ceux de l'emploi, la situation est plus difficile encore pour les navetteurs, les travailleurs à horaires décalés, d'autant plus quand ils sont parents « seul » ou « en garde alternée ».

3. Etre parent c'est, pour beaucoup, également un casse-tête financier

Le coût de l'accueil des plus petits, des rentrées et activités scolaires, des stages durant les congés, participe à la précarisation des femmes, en les poussant bien souvent au choix d'un retrait temporaire ou partiel de l'emploi.

L'organisation de notre société, ou plutôt l'absence d'une organisation adéquate de la société en général et du travail en particulier, fait qu'assumer la parentalité c'est malheureusement bien souvent vivre avec beaucoup de stress.

4. La dégradation des conditions de travail et l'augmentation de la pénibilité du travail touchent l'ensemble des travailleurs

La flexibilisation du travail, l'exacerbation de la mise en concurrence des travailleurs ont pour résultat que la plupart des travailleurs, et pas seulement les parents, n'aspirent qu'à une chose : pouvoir « souffler ».

Toutes les formules permettant de lever le pied sont donc accueillies avec enthousiasme, notamment par les parents mais aussi par les travailleurs âgés.

5. Il existe une panoplie de mesures de conciliation vie professionnelle – vie privée

A part le congé parental, les différents droits au retrait temporaire/partiel de l'emploi moyennant une indemnité à charge de la sécurité sociale ne visent pas spécifiquement les travailleurs-parents.

On constate cependant que ce sont majoritairement des travailleuses/mères qui y recourent pour consacrer du temps aux enfants, surtout en Flandre (entre 70 et 85% des congés thématiques). Ceci s'expliquant sans doute par le fait que la Région flamande octroie un complément d'allocations « crédit-soins » qui renforce l'attractivité des formules. Ce n'est pas sans poser problème vu le coût croissant qui grève le budget de la sécurité sociale.

Autre problème, ces droits à l'aménagement individuel de la carrière couvert par des allocations forfaitaires s'avèrent inégalement accessibles en fonction de la capacité du ménage à se passer d'une part de salaire, tandis qu'ils constituent une porte de sortie par défaut, en l'absence de solutions d'accueil des enfants ou de pénibilité professionnelle devenue insoutenable.

Ces différents constats, ainsi que celui du recours massif des travailleurs âgés aux formules d'aménagements de la carrière, interpellent l'organisation du travail.

On soulignera le paradoxe que constitue le droit au retrait temporaire de l'emploi, moyennant l'octroi d'une allocation sociale à charge de la sécurité sociale, utilisé essentiellement pour l'éducation des enfants, en regard de la sanction sous forme de perte de droit aux allocations de chômage infligée aux travailleuses sans emploi « indisponibles » parce que « éduquant » leurs enfants !

Au regard de ces constats et des besoins bien réels, **l'amélioration de la qualité de vie de l'ensemble des travailleurs de manière durable**, et donc notamment de ceux qui sont parents nous semble essentiel.

La société a évolué et les besoins de la population changent.

Dans un contexte où la création de richesses ne cesse d'augmenter moyennant une répartition de plus en plus inégalitaire, des adaptations sont nécessaires, tant au niveau de la couverture sociale que de son financement.

Il faut néanmoins rester attentif à différencier le champ des responsabilités collectives à organiser par les pouvoirs publics sur base de la fiscalité, de celui de la solidarité interpersonnelle des travailleurs via la sécurité sociale.

L'octroi d'avantages « spécifiques », de droits « réservés », activables par les seuls « travailleurs-parents », ne relève pas des missions de la sécurité sociale. Ils doivent se réfléchir dans le cadre de la politique familiale.

N.B. : Il va sans dire que le repos de maternité ne peut être considéré comme une mesure de conciliation des vies professionnelle et familiale. C'est une obligation légale, dans le cadre de la protection de la maternité, dont l'amélioration devrait être une priorité¹.

La récente comparaison entre 24 pays européens réalisée par l'étude PEPSI place la Belgique respectivement à la 22^{ème} place en ce qui concerne la durée du repos d'accouchement et à la 18^{ème} place en ce qui concerne le taux de remplacement du salaire durant cette période, sachant que la majorité des pays européens garantissent le maintien de 100% du salaire durant le repos maternité !

¹ L'égalité nécessiterait de plus de rendre le congé de paternité obligatoire et couvert à 100% également.

Que penser dès lors de la proposition de la Ligue de créer un capital-temps « réservé » aux parents, à usage individuel choisi ?

1. Tout d'abord, une telle formule, qui ne peut évidemment que susciter l'adhésion individuelle du public concerné, ne permettrait pas de rencontrer collectivement les problèmes organisationnels bien réels que rencontrent les parents.

En effet, des parents qui seraient amenés à épuiser leur capital-temps pour faire face à une absence/inadéquation de l'offre d'accueil après une naissance, se retrouveraient toujours sans solution face au problème éventuel d'insuffisance d'accueil extrascolaire ou d'inaccessibilité des stages durant les vacances, ou pour accompagner un adolescent en difficulté.

2. Ensuite, une formule supplémentaire de retrait temporaire de l'emploi ne contribuerait en rien à améliorer les conditions de travail.

Les formules d'aménagement individuel de la carrière mis à charge de la sécurité sociale ont montré leurs limites. Elles fragilisent professionnellement ceux (et surtout celles) qui y recourent tout en augmentant la pression sur les autres travailleurs. De plus, elles déresponsabilisent les pouvoirs publics par rapport à l'investissement insuffisant en faveur du développement de l'offre d'accueil des enfants.

3. De plus, pour être accessible - également - à tous les parents, une formule de type capital-temps supposerait le maintien intégral du salaire et des droits sociaux associés.

J'invite ceux qui rêvent de remplacer les congés thématiques existants par cette formule à évaluer le budget nécessaire au maintien du salaire et à prendre conscience que, à défaut, la démarche reviendrait à remplacer une inégalité par une autre, à l'avantage d'un type de travailleurs.

4. Enfin et surtout, le financement éventuel d'un droit à un capital-temps, « réservé » à ceux qui font un certain choix de vie personnelle - en l'occurrence avoir des enfants -, ne relève pas du champ d'intervention de la sécurité sociale.

La sécurité sociale, c'est un ensemble de droits individuels d'assurance financés essentiellement par les cotisations sociales des travailleurs et employeurs. C'est une solidarité interpersonnelle des travailleurs pour financer un filet de protection qui préserve de sombrer dans la pauvreté en cas de perte des revenus du travail.

Au fil des années, une série de dépenses incombant aux pouvoirs publics (notamment les pauses carrières, mesures relevant de la politique de l'emploi) ont été progressivement mises à sa charge, tandis que pour équilibrer le budget certains droits ont été modulés en fonction de la situation familiale des travailleurs.

Résultat : les allocations de remplacement de revenus relevant de la sécurité sociale (chômage, les pensions...) se sont fortement affaiblies jusqu'à atteindre, pour certaines,

des niveaux inacceptables en regard de l'objectif qui est d'assurer le maintien du niveau de vie.

Bien sûr, des évolutions sont nécessaires, mais tout n'est pas bon à prendre sous prétexte de modernisation. A force de dénaturer la sécurité sociale en l'instrumentalisant à d'autres fins, on risque aussi de la délégitimer.

Le soutien à la parentalité relève de la politique familiale, pas de la sécurité sociale !

Quelle alternative proposer?

Il existe, pour nous, des priorités visant l'amélioration de la qualité de vie de tous les travailleurs/allocataires sociaux :

▪ En ce qui concerne **l'organisation du travail** :

- Négocier **des avancées collectives**, qui ne peuvent se réduire à la somme d'arrangements individuels inégalitaires.

Concrètement :

- **Faire de la réduction collective du temps de travail**, créatrice d'emplois, et profitable à la qualité de vie de chacun, la priorité, comme cela l'a été pendant de très nombreuses années.

Qu'on ne vienne pas dire que c'est impayable. La part des revenus du travail dans le PIB n'a cessé de diminuer depuis plus de 20 ans. C'est la redistribution de la richesse qui a changé, les gains de productivité sont passés dans la poche des actionnaires.

- **Négocier une flexibilité** qui tienne compte des besoins des travailleurs.

- **Développer l'offre de services collectifs (accueil des enfants, aide aux personnes âgées et en perte d'autonomie) et la rendre accessible à tous.**

▪ En ce qui concerne **la sécurité sociale** :

- **Réhabiliter le droit individuel des travailleurs à l'assurance solidaire, indépendamment de leurs choix de vie personnels.**

Concrètement : supprimer la modulation du droit en fonction de la situation du ménage (exemple : fin du statut de cohabitant) **et améliorer le niveau des allocations de remplacement.**

- **Assurer le refinancement pour garantir une réelle protection sociale.**

Le challenge en matière de soutien à la parentalité n'est pas l'octroi d'un capital d'un an aux parents mais bien une organisation du travail permettant la conciliation des vies professionnelle et privée indépendamment des choix personnels spécifiques.

Le soutien à la parentalité le plus efficace et le plus égalitaire - au-delà de l'amélioration nécessaire du congé de maternité/paternité - ne serait-il pas de garantir à tous les parents travailleurs l'accès à des services d'accueil, des stages et activités extrascolaires de qualité ainsi que la gratuité effective de l'enseignement ? ■