

Grèce

Un objectif éclipsé par la crise

Christina KARAKIOULAFIS*

Comme dans les autres pays européens, en Grèce des instruments de conciliation ont été mis en place pour faire face à l'augmentation de l'emploi féminin, du nombre de couples biactifs et de familles monoparentales. Ces politiques et instances sont en grande partie le résultat direct des politiques européennes en matière d'emploi et d'égalité hommes-femmes, notamment de l'agenda communautaire sur la conciliation « travail-famille ». Les stratégies et financements européens ont constitué le fondement de la « politique de conciliation » en Grèce et ont poussé les efforts nationaux pour multiplier et améliorer les services publics de garde d'enfants.

Toutefois, malgré les progrès institutionnels significatifs réalisés depuis les années 2000 et les efforts d'amélioration des structures publiques de garde d'enfants afin de répondre aux besoins des parents, les places offertes ne suffisent pas pour répondre à la demande croissante. Ainsi, très souvent le(s) parent(s) a/ont recours à des structures de garde d'enfants privées ou à la « garde à la

maison » (« *in-home care* ») (ex. grands-parents, *baby-sitting*). Il faut cependant noter qu'il y aussi des raisons socioculturelles qui expliquent les recours à la garde informelle. En Grèce, « culturellement », l'accent est mis sur le rôle crucial de la présence maternelle, les liens familiaux et la forte dépendance à la famille « élargie » pour subvenir aux besoins en matière de garde d'enfants. En réalité, la conciliation vie familiale-vie professionnelle demeure soit une « affaire de femmes » soit une « affaire de (toute la) famille ». Dans cette perspective, plus de confiance est accordée aux grands-parents et/ou aux membres de la famille proche pour assumer la garde et les soins des jeunes enfants (Petrogiannis, 2013). En règle générale, on pourrait dire que l'introduction des politiques de conciliation vie familiale-vie professionnelle et la création d'instances et de structures assurant cette conciliation n'a jamais constitué une priorité et ceci ne peut pas être compris sans prendre en compte le rôle important du familialisme et des réseaux familiaux dans ce pays.

* Professeur assistante, département de sociologie, Université de Crète.

Ces dernières années, suite à la crise économique et aux politiques d'austérité, l'intérêt pour le sujet « conciliation vie familiale-vie professionnelle » recule encore plus (c'est un sujet quasi-absent dans les débats publics), tandis que l'application des politiques qui vont dans ce sens devient encore plus problématique.

Une conciliation rendue difficile par la dégradation du marché du travail

Afin de comprendre la place marginale que tient le sujet de la conciliation en Grèce, il faut prendre en compte la détérioration des conditions d'emploi et de travail. L'augmentation des taux de chômage, la précarisation de l'emploi, la dérégulation des conditions de travail, la violation des droits fondamentaux des travailleurs au quotidien sur le marché du travail, la diminution des revenus des ménages, combinée

à la diminution des dépenses publiques pour les prestations et les services assurant et permettant la conciliation vie familiale-vie professionnelle la fragilisent et la rendent encore plus problématique. Les plus vulnérables restent ceux travaillant dans le secteur privé.

Depuis 2010, suite à la crise et aux politiques d'austérité, on assiste à une hausse du chômage sans précédent, surtout du chômage féminin (tableau 1).

En même temps, le travail devient de plus en plus précaire, ce qui est visible à travers les chiffres des nouvelles embauches (tableau 2) et la conversion des contrats de travail à temps plein en formes d'emploi flexibles (tableau 3).

Contrairement à d'autres pays européens, où le travail à temps partiel est considéré comme une solution facilitant la conciliation « travail-famille », en Grèce cette forme d'emploi n'a jamais été un choix, pas même pour les femmes.

Tableau 1. Taux de chômage par sexe (juillet 2010-juillet 2015)

En %

Sexe	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Hommes	10,1	15,1	22,3	25,0	23,3	21,5
Femmes	16,1	21,4	29,0	31,6	30,0	29,4
Total	12,7	17,8	25,2	27,9	26,3	25,0

Source : EL.STAT : <http://www.statistics.gr/portal/page/portal/ESYE>.

Tableau 2. Nouvelles embauches par type d'emploi (2009 et 2014)

En valeur absolue (sauf mention contraire)

Année	Temps plein	Temps partiel	Travail posté	Total des nouvelles embauches	Total temps partiel	Pourcentage d'emploi flexible (en %)
2009	746 911	157 738	40 489	945 138	198 227	21,0
2014	775 221 *	566 373	224 545	1 566 39	790 918	50,5

* Cette hausse intervient après une longue période de diminution des nouveaux postes d'emploi à temps plein. Source : INE-GSEE/ADEDY (2015).

**Tableau 3. Nombre de contrats de travail convertis
(de temps plein à temps partiel/travail posté)**

En valeur absolue (sauf mention contraire)

Année	Temps partiel	Travail posté (avec l'accord du salarié)	Travail posté (suite à décision unilatérale de l'employeur)	Total de travail posté	Total des contrats de travail convertis	Pourcentage de travail posté (en %)
2009	12219	4 146	612	4 758	16977	28,03
2012	49640	21 478	13 372	34 850	84 490	41,25
2014	25488	12 405	7 896	20 301	45 789	44,34

Source : INE-GSEE/ADEDY (2015).

Cette forme de travail a toujours été mal rémunérée et associée à de faibles droits. Ainsi, le taux d'emploi à temps partiel n'a jamais été très élevé. Le travail à temps partiel en CDI a toutefois augmenté de manière significative au cours de la crise économique, se substituant à l'emploi temporaire en CDD. En effet, il est passé

de 5,7 % en 2008 à environ 9,5 % en 2014 (tableau 4).

Il nous paraît aussi important de souligner que le taux du travail à temps partiel non volontaire est très élevé et concerne près de 70 % de l'emploi à temps partiel (INE-GSEE/ADEDY, 2015). De plus, selon les statistiques de l'Inspection du travail, on peut observer

Tableau 4. Taux de travail à temps partiel par sexe en Grèce et dans l'Union européenne (2006-2014)

En %

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Total									
EU 28	18,0	18,1	18,2	18,7	19,2	19,5	20,0	20,4	20,4
Grèce	5,8	5,7	5,7	6,1	6,5	6,9	7,8	8,5	9,5
Hommes									
EU 28	7,7	7,7	7,8	8,3	8,7	9,0	9,4	9,8	9,9
Grèce	2,9	2,8	2,9	3,2	3,8	4,5	5,0	5,6	6,8
Femmes									
EU 28	31,0	31,0	30,9	31,3	31,9	32,1	32,5	33,0	32,8
Grèce	10,2	10,1	10,0	10,4	10,5	10,2	11,9	12,7	13,2

Source : Eurostat.

ces dernières années une augmentation du nombre de contrats de travail qui, de temps plein, sont passés à temps partiel (de 11 622 en 2009 à 28 410 en 2013) ¹.

Les baisses de salaire ont aussi affecté les possibilités de conciliation vie familiale-vie professionnelle des parents en Grèce. Depuis février 2012, rappelons que le salaire minimum national a été réduit – par décision ministérielle – de 22 % pour les travailleurs de plus de 25 ans et de 32 % pour les travailleurs de moins de 25 ans. Ainsi, le salaire minimum brut mensuel pour un salarié de plus de 25 ans venant d'être embauché s'élève à 586,08 euros, tandis qu'il correspond pour un jeune salarié de moins de 25 ans à 510,94 euros. En plus de cette diminution salariale directe très importante, les salariés du secteur privé ont subi ces dernières années des diminutions de leurs

revenus, suite à d'autres mesures législatives, telles que : la suppression de toute augmentation salariale prévue *via* des procédures de médiation et d'arbitrage, la suppression de l'allocation de mariage pour un nombre important de salariés ², le gel des primes liées à l'ancienneté jusqu'à ce que le chômage passe sous la barre des 10 % et la réduction de la couverture par une convention collective de branche de nombreuses catégories de salariés (Karakioulafis, 2015). En réalité, on assiste à une diminution très importante des revenus disponibles de certaines catégories de la population active et inactive, s'accompagnant d'une hausse de la population dont le revenu est inférieur au seuil de pauvreté absolue (tableau 5).

Aux facteurs précités, il faudrait ajouter la diminution des dépenses publiques en matière de prestations et services assurant

Tableau 5. Part de la population en-dessous du seuil de pauvreté absolue par statut d'activité (2009-2012)

En %

	2009	2012
Salariés à temps plein	7,6	19,7
Travailleurs indépendants à temps plein	23,5	37,4
Salariés à temps partiel	30,1	51,7
Chômeurs	34,8	65,5
Retraités *	18,6	31,3
Autres inactifs	27,5	54,0

* Il nous paraît important de citer les données qui concernent les retraités, vu l'importance des grands-parents en matière de garde d'enfants.

Source : INE-GSEE/ADEDY (2015).

1. <http://www.ypakp.gr/>.

2. L'allocation de mariage correspond à environ 10 % du salaire minimum. Depuis novembre 2012, suite à la loi 4093/12, les entreprises privées non membres d'une organisation patronale avaient le droit de supprimer l'allocation de mariage de façon unilatérale. Elle a pu être conservée dans le cadre de la convention collective nationale (CCN) de 2012-2013 au même niveau que les années précédentes, dans la mesure où il s'agit d'une allocation d'ordre institutionnel et pas seulement salarial. Toutefois, la plus grande organisation patronale (la Fédération des Industriels – SEV) n'a pas signé cette CCN. Ainsi, les salariés travaillant dans les entreprises affiliées au SEV ont été exclus des dispositions de la CCN concernant l'allocation de mariage. La CCN de 2014, qui a été cette fois signée par la Fédération des industriels (SEV), a maintenu l'allocation de mariage.

et permettant la conciliation vie familiale-vie professionnelle. Par exemple, la diminution des subventions publiques destinées aux gouvernements locaux affecte le système public de garde d'enfants, géré et financé au niveau local.

Des modalités de conciliation impulsées par l'Union européenne

En règle générale, bien qu'il y ait eu depuis 2008 quelques réformes ou évolutions institutionnelles « d'inspiration » nationale relatives aux modalités de conciliation vie familiale-vie professionnelle (surtout dans le domaine des congés liés aux enfants), dans la pratique il semble que la prise de ces congés pose problème pour des raisons diverses, liées aux évolutions sur le marché du travail. En ce qui concerne les modes de garde des enfants, il faut prendre en compte deux facteurs : la diminution des revenus des ménages et la diminution des dépenses publiques finançant les prestations et les services relatifs aux enfants et à leur garde.

Évolution des congés parentaux et autres

En Grèce, on peut observer une « générosité institutionnelle formelle » en ce qui concerne les congés parentaux, étant donné que ceux-ci couvrent toutes les éventualités (INE-GSEE/ADEDY, 2013:339 ; encadré). Toutefois, il convient de noter qu'en règle générale les politiques de conciliation n'ont

pas une longue tradition en Grèce et sont davantage le résultat d'impulsions européennes.

Depuis 2008, quelques réformes institutionnelles ont été mises en place, dont une partie concernait la transposition des directives européennes. Ainsi, en 2012, deux directives européennes relatives à la conciliation ont été transposées dans la législation nationale :

- la 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 ¹, a été transposée par la loi 4097/2012 ;

- la 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'Union européenne de l'artisanat et des petites et moyennes entreprises (UEAPME), le Centre européen des employeurs et entreprises fournissant des services publics (CEEP) et la Confédération européenne des syndicats (CES) et abrogeant la directive 96/34/CE a été transposée par la loi 4075/2012.

L'accord-cadre révisé apporte les améliorations suivantes par rapport à l'accord précédent ² :

- l'allocation d'un mois de congé supplémentaire (quatre au lieu de trois pour chaque parent, dont un des quatre mois ne peut être transféré) ;

1. Cette directive concerne les travailleurs indépendants ainsi que les conjoints de travailleurs indépendants ou, lorsque ceux-ci sont reconnus par le droit national, les partenaires des travailleurs indépendants qui ne sont ni salariés ni associés à l'entreprise, et participent, de manière habituelle et dans les conditions prévues par le droit national, à l'activité du travailleur indépendant en accomplissant soit les mêmes tâches, soit des tâches complémentaires. Elle contient également des dispositions en matière d'allocations de maternité leur permettant d'interrompre leur activité professionnelle pour raisons de grossesse ou de maternité pendant au moins 14 semaines.

2. <https://www.etuc.org>.

- le renforcement des droits des travailleurs « atypiques » (contrat à durée déterminée, à temps partiel, intérimaire) au congé parental ;

- la protection contre un « traitement moins favorable » des travailleurs en raison de la demande ou de la prise d'un congé parental, tandis que le premier accord/directive ne prévoyait de protection que contre le licenciement des travailleurs en raison de la demande ou de la prise d'un congé parental ;

- l'octroi de nouveaux droits, pour que les travailleurs puissent demander l'aménagement de leur temps de travail ou l'application d'autres mesures leur permettant de faciliter leur retour au travail à la suite d'un congé parental ;

- l'obligation des États membres et/ou des partenaires sociaux, lors de l'adoption ou de la révision des règles concernant le congé parental, de prendre en considération : la diversité de plus en plus grande des structures familiales (familles monoparentales, couples de même sexe, cohabitants, etc.), la nécessité de prendre des mesures complémentaires pour répondre aux besoins particuliers des parents adoptifs, des parents d'enfants souffrant d'un handicap ou d'une longue maladie ;

- à la différence du premier accord/directive, la version révisée comprend plusieurs références au rôle et au niveau des revenus pour faire valoir leurs droits au congé parental, en particulier pour les pères.

Ces normes sont complétées par des lois :

- la loi 3655/2008, qui a mis en place le congé spécial de protection de maternité dans le but de diminuer les disparités

entre les droits des travailleurs du secteur public et ceux du privé ;

- la loi 3996/2011 (« Réforme de l'Inspection du travail, réglementations relatives à la sécurité sociale et autres régulations »), qui remplace une loi de 1984 et prolonge la période de protection de la maternité de 12 à 18 mois ;

- la loi 3986/2011 (« Les mesures urgentes pour l'application de la stratégie budgétaire à moyen terme 2012-2015 ») a introduit une série de réformes au Code du travail des fonctionnaires. Entre autres, il prévoit que les fonctionnaires puissent prendre un congé non rémunéré pour une période maximale de cinq ans (au lieu de deux ans comme c'était le cas auparavant) pour des raisons sérieuses d'ordre privé après en avoir fait la demande au Conseil de service ¹. Les raisons familiales sont reconnues comme des raisons d'ordre privé. En outre, pour la première fois, cette loi permet aux employés, après demande au Conseil de service, de bénéficier d'une réduction de leur temps de travail jusqu'à 50 % pour une période maximale de cinq ans. La réduction peut être effectuée sur une base quotidienne ou hebdomadaire. Toutefois, ces périodes de congé ne sont pas prises en compte comme périodes d'activité pour le calcul de leur retraite ;

- la loi 4210 de 2013 (« Régulations du ministère de la Réforme administrative et e-gouvernance ») reconnaît aux pères fonctionnaires le droit de prendre le congé d'allaitement et d'éducation (de 9 mois) au cas où la mère ne travaille pas, soit sous la forme d'un congé continu, soit sous la forme d'une réduction du temps de travail ;

1. Des Conseils de service existent dans tous les services/unités de la fonction publique ainsi que dans toute entité considérée personne morale de droit public. Ils sont composés de cinq membres (hauts fonctionnaires et représentants des autres catégories de fonctionnaires). En règle générale, les Conseils de service prennent des décisions relatives au statut des fonctionnaires.

Congés permettant la conciliation vie familiale-vie professionnelle

En règle générale, la législation et les conventions collectives reconnaissent les formes de congé visant à la conciliation vie familiale-vie professionnelle suivantes ¹ :

- Congé maternité (rémunéré au niveau du salaire) : sa durée est de 17 semaines (huit semaines avant et neuf après l'accouchement) dans le secteur privé et cinq mois (deux mois avant et trois après l'accouchement) dans le secteur public. Dans le secteur privé, ce congé est prévu pour les salariées en CDI sous condition qu'elles aient travaillé au moins 200 jours pendant les deux ans qui précèdent la date d'accouchement ;

- Congé spécial de protection maternité ² : il s'agit d'un congé de six mois qui peut être accordé après le congé maternité pour celles qui en font la demande à l'Organisme d'emploi de la main-d'œuvre (OAED). Ce congé ne concerne que les mères et, pendant sa durée, celles-ci bénéficient d'une allocation versée par l'OAED qui s'élève au niveau du salaire minimum ;

- Congé d'allaitement et d'éducation (rémunéré au niveau du salaire) : dans le secteur privé, il s'agit d'un congé accordé après la fin du congé maternité soit sous forme de réduction du temps de travail ³, soit sous forme d'un congé continu. Si la mère ne fait pas usage de ses droits à réduction du temps de travail ou au congé en question, le père peut en faire usage. Dans le secteur public, ce type de congé dure neuf mois et peut aussi prendre la forme d'une réduction du temps de travail ⁴ ;

- Congé parental d'éducation (réformé par la loi 4075/2012) : dans le secteur privé, il s'agit d'un congé (continu ou partiel) non rémunéré, d'une durée moyenne de quatre mois ⁵, qui peut être accordé aux salariés qui travaillent au moins depuis un an chez le même employeur. Il s'agit d'un droit individuel de chaque salarié, non transférable. Dans le secteur public, ce congé peut être accordé aux fonctionnaires pour une période de cinq ans maximum (loi 3986/2011) ;

- Congé paternité (rémunéré) : les hommes ont – légalement – droit à un congé de deux jours à la naissance de leur enfant ⁶ ;

- Congé (rémunéré) pour des raisons de santé des membres dépendants de la famille : il ne peut légalement dépasser six jours par an ⁷ ;

- Congé d'éducation des enfants adoptés (rémunéré) : ce congé est accordé soit sous forme de réduction du temps de travail, soit sous forme d'un congé continu pris par les parents (père/mère) qui adoptent un enfant. Il concerne les enfants jusqu'à 6 ou 8 ans selon l'âge d'adoption de l'enfant ;

- Congé pour les familles monoparentales (rémunéré) : six jours par an ⁸ ;

■ ■ ■

- Congé de suivi des compétences scolaires (rémunéré) (CCN 2008-2009) : ce congé s'élève à quatre jours par an et par enfant jusqu'à l'âge de 16 ans.

1. Sources : INE-GSEE/ADEDY (2013) ; INE-GSEE (s.d.) ; Kazassi, Karamessini (2015).
2. En cas de recours à une « gestation pour autrui », les parents ont les mêmes droits que s'ils étaient les parents biologiques de l'enfant (CCN de 2006-2007).
3. Période de 30 mois pendant laquelle la personne concernée peut travailler deux heures de moins par jour pour une période de 12 mois, et une heure de moins par la suite.
4. Le parent a le droit de travailler deux heures de moins par jour s'il/elle a des enfants de moins de 2 ans et une heure de moins par jour s'il/elle a des enfants entre 2 et 4 ans.
5. Sa durée peut être prolongée par convention collective ou accord employeur-travailleurs.
6. Cependant, certaines conventions collectives de branche prévoient davantage de jours.
7. Selon la CCN de 2008-2009, sa durée peut toutefois être augmentée de 14 jours par an au maximum selon le nombre des membres dépendants du salarié.
8. En plus des autres congés.

- la loi 4250 de 2014 (relative à la suppression des organismes publics) prévoit le licenciement des travailleurs des organismes publics supprimés. Toutefois, la loi prévoit une disposition spécifique en matière de protection de la maternité pour une période de 18 mois après l'accouchement. Dans ce cas, les employées concernées sont transférées dans d'autres organismes publics. Suite aux plaintes et aux décisions judiciaires, une circulaire de 2014 du ministère de la Réforme administrative a étendu la protection de la maternité aux travailleurs du secteur public en situation de disponibilité. Toutefois, contrairement aux dispositions de la loi 4250/2014, les employées en question ne sont pas exclues du programme de mise en disponibilité (elles peuvent aussi être licenciées à la fin de leur

disponibilité) mais la période de disponibilité est prolongée de 12 mois.

**Les services de garde d'enfants :
« vive les grands-parents »**

Le système de garde d'enfants de moins de 3 ans mais aussi jusqu'à l'âge de 5-6 ans (auquel commence la scolarisation obligatoire) peut être considéré comme un système mixte, incluant des institutions publiques et privées mais aussi un nombre important de services de garde informelle. Le système formel comprend :

- les centres de petite enfance/« jardins d'enfants » (*paidikoi stathmoi*) et les crèches (*vrefonipiakoi stathmoi*). Il s'agit d'institutions publiques (dans ce cas ce sont les municipalités qui les gèrent ¹) ou privées ² qui s'adressent à des enfants

1. Cela résulte de deux réformes législatives de 2001-2002 sur le transfert de compétences vers les municipalités des centres de petite enfance/« jardins d'enfants » et des crèches. Selon la loi de 2002, la priorité est accordée aux enfants dont les parents travaillent et aux enfants des familles vulnérables (pour diverses raisons sociales).

2. Selon le Centre de développement de la politique éducative de la Confédération générale des travailleurs grecs (KANEP-GSEE), leur nombre est estimé à 636. Ils accueillent environ 20352 enfants d'âge préscolaire et emploient 763 éducateurs (source : <http://www.kanep-gsee.gr/content/ereyna-kanep-gsee-i-epivoli-fpa-stin-idiotiki-ekpaideysi-einai-metro-akraia-antiekpaideytiko>).

âgés de quelques mois à 5 ans¹. En ce qui concerne les enfants âgés de 4 ans, les parents peuvent choisir d'inscrire leur enfant dans un jardin d'enfants ou dans une école maternelle. Bien qu'un certain nombre de jardins d'enfants privés soient autorisés à avoir aussi des classes de maternelle, ce n'est pas le cas des jardins d'enfants municipaux ;

- les maternelles/*kindergarten (nipia-gogeiion)* constituent le premier échelon de l'éducation formelle préprimaire et s'adressent aux enfants de 5 à 6 ans. Il s'agit d'instances publiques et privées, supervisées par le ministère de l'Éducation. En ce qui concerne les institutions publiques, l'horaire habituel de fonctionnement est de 8 heures à 12 heures 30, tandis que, pour les établissements scolaires pouvant accueillir des enfants à temps plein, l'heure de sortie est fixée à 16 heures². S'il reste des places disponibles, les maternelles peuvent aussi accueillir un petit nombre d'enfants dès l'âge de 4 ans (*pronipia*).

Le système informel de garde d'enfants tient traditionnellement une place très importante, comme le montrent les chiffres de l'OCDE pour 2011 : il concerne 52,5 % des enfants âgés de 0 à 2 ans (moyenne OCDE : 23,7 %), 38,7 % des enfants âgés de 3 à 5 ans (moyenne OCDE : 24,8 %) et 20,8 % des enfants âgés de 6 à 12 ans (moyenne OCDE : 17,7 %)³. Ceci s'explique par des raisons tant structurelles que socioculturelles. À plusieurs reprises, l'importance de la famille et des solidarités familiales dans les pays de l'Europe du Sud est soulignée, en

ce qui concerne la production et la distribution de revenus et de services dans le domaine de la protection sociale.

Comme l'indique Moreno (2006), cette situation est ambivalente. D'une part, cette réponse semblait inévitable face aux insuffisances des politiques menées par les États-providence méditerranéens, qui de leur côté portaient souvent du principe que les familles assumaient ce rôle. D'autre part, elle reposait aussi sur une conception selon laquelle « ... les familles ont la responsabilité morale d'assumer les fonctions qui, dans d'autres pays, sont dévolues à la protection sociale. À cela s'ajoute une conviction "familialiste", selon laquelle la famille est en mesure de fournir une assistance et des services de meilleure qualité que l'État » (Moreno, 2006:4). Ainsi, dans le modèle social grec familialiste traditionnel, le soutien de l'État envers la parentalité était résiduel car la famille avait l'obligation légale et morale de soigner ses membres dépendants (Karamessini, 2010 ; 2013). Les principaux piliers de cette micro-solidarité familiale étaient traditionnellement les femmes, qui, en plus d'exercer (potentiellement) une activité professionnelle rémunérée sur le marché du travail, devaient en même temps assumer des tâches familiales⁴. De plus, cette solidarité familiale était aussi d'ordre intergénérationnel : les jeunes parents avaient habituellement recours aux grands-parents ou à d'autres membres de la famille pour faire garder leurs enfants. Bien que cette situation se soit transformée, les lacunes en matière de

1. Les crèches s'adressent aux enfants de l'âge de 2-3 mois (7 mois pour les crèches municipales) à l'âge de 2 ans et demi-3 ans. Les jardins d'enfants s'adressent à des enfants de 2 ans et demi-3 ans à 5 ans.

2. Il faut toutefois noter qu'aucun établissement ne fonctionne entièrement à temps plein. Généralement, la classe accueille environ de 20 à 25 enfants.

3. <http://www.oecd.org/els/family/database.htm>.

4. Moreno (2006) les appelle les « *superwomen* ».

politiques publiques persistent, et font que la solidarité familiale reste prédominante (Moreno, 2006).

Ce système informel est complété par la garde des enfants à la maison par des *baby-sitters* rémunéré(e)s. Avant la crise, c'était le système privilégié de garde d'enfants des familles aisées. Toutefois, il s'agit d'une solution coûteuse et assez « risquée » en ce qui concerne la qualité des services, vu qu'il n'y a pas de système officiel d'enregistrement des *baby-sitters* : très souvent, il s'agit de personnes peu qualifiées (par exemple des immigrées faiblement rémunérées, de jeunes étudiantes, etc.), sans sécurité sociale (travail informel), embauchées pour assurer en même temps la garde des enfants et des tâches domestiques (Karamessini, 2013 ; Petrogiannis, 2013).

Enfin, en ce qui concerne les dispositifs d'entreprise en matière de conciliation « travail-famille », ceux-ci n'existent en règle générale pas. Ceci est probablement lié tout d'abord à la très petite taille des entreprises grecques. Ainsi, on pourrait éventuellement trouver des pratiques officieuses permettant cette conciliation (et reposant sur la bonne volonté de l'employeur), mais pas de dispositifs officiels reconnus. Une autre raison peut résider dans le fait que les politiques de conciliation vie familiale-vie professionnelle n'aient pas une longue tradition en Grèce et soient plus le résultat d'impulsions européennes. Enfin, comme l'État partait souvent du principe que les familles assumaient ce rôle, c'était sans doute aussi le cas des employeurs.

Les seules dispositions qui vont dans le sens d'une aide aux familles sont les allocations familiales versées aux salariés. Elles diffèrent considérablement d'une branche à l'autre, mais aucune

information systématique n'est disponible. De plus, la plupart des conventions collectives se contentent de reprendre les dispositions de la loi ou de la CCN sans prévoir plus d'avantages. Malgré la diminution très importante des salaires à partir de 2012, l'allocation parentale (comme l'allocation de mariage) a été en partie préservée et a échappé aux diminutions salariales, l'allocation étant considérée comme une allocation ayant une double nature juridique, non seulement salariale mais aussi institutionnelle ¹. Dans la majorité des conventions collectives de branche, l'allocation parentale s'élève à 5-6 % du salaire minimum par enfant pour les deux premiers enfants et augmente selon le nombre d'enfants (par exemple, pour trois enfants, elle s'élève à 7-7,5 % pour le troisième enfant).

D'après le rapport de l'Institut du travail de la Confédération générale des travailleurs grecs (INE-GSEE/ADEDY, 2013), depuis 2000, seules 28 conventions collectives de branche contenant des dispositions plus favorables que la loi ou la CCN ont été identifiées. Les avantages concernent surtout l'augmentation du montant des allocations familiales et des prestations pour enfants, et seules six conventions collectives prévoient le versement d'une allocation pour le paiement du centre de petite enfance ou de la crèche (secteur bancaire, par exemple). Mais même dans ces cas, il n'existe pas de règles uniformes concernant les conditions d'octroi ou le montant des prestations.

La situation n'est pas tellement différente pour les entreprises du secteur public. Ici aussi, les seules dispositions qui vont dans le sens d'une aide aux familles sont les allocations familiales versées aux fonctionnaires et salariés du secteur public. En effet, si les congés parentaux

1. Voir note 2 p. 125.

sont plus favorables aux fonctionnaires qu'aux travailleurs du secteur privé, ce n'est pas le cas des allocations. Les allocations parentales pour les fonctionnaires (ayant des enfants mineurs ou avec une invalidité physique ou mentale ne leur permettant pas de travailler) s'élèvent à 50 euros pour un enfant, à 70 euros pour deux enfants, à 120 euros pour trois enfants et à 170 euros pour quatre enfants.

La conciliation en difficulté

Ces dernières années, les conséquences de la crise et de la mise en place des politiques d'austérité en Grèce ont fragilisé la conciliation vie familiale-vie professionnelle, pas tant sur le plan institutionnel que dans la pratique quotidienne, dans un contexte de dégradation du marché du travail.

Une baisse sensible du recours aux congés parentaux

Bien qu'il n'y ait pas eu de recul institutionnel en matière de droits à congés¹, c'est la situation du marché du travail ainsi que la situation économique des ménages, mais aussi des finances publiques, qui ont affaibli la conciliation travail-famille. Ainsi, la précarisation de l'emploi, la dérégulation des conditions de travail, la violation des droits fondamentaux des travailleurs au quotidien, mais aussi la baisse des revenus, combinées à la diminution des dépenses publiques pour les prestations et les services assurant

et permettant cette conciliation, rendent cette dernière encore plus problématique.

Évidemment, dans cette situation, les plus vulnérables sont ceux qui travaillent dans le secteur privé. Bien qu'on ne dispose pas des chiffres sur l'utilisation des divers congés parentaux par les fonctionnaires, on peut supposer que la quasi-totalité des bénéficiaires potentiels peuvent réellement en faire usage. En effet, malgré la détérioration des relations de travail dans le secteur public, l'emploi public reste plus protégé que l'emploi dans le secteur privé².

Au contraire, dans le secteur privé, l'augmentation du chômage, la détérioration et la précarisation des relations de travail semblent « décourager » les parents de faire usage de tous les congés (à l'exception de l'« inévitable » congé maternité). Ainsi, plus les effets de la crise économique et des politiques d'austérité commencent à devenir visibles sur le marché du travail, plus le nombre des parents ayant recours aux divers congés liés à la parentalité se réduit³ (tableau 6).

Et plus l'emploi devient précaire, plus l'usage de ces congés diminue. Ceci est visible pour les parents travaillant à temps partiel (tableau 7), qui utilisent nettement moins leurs congés que les parents travaillant à temps plein, ce qui confirme entre autres le fait qu'il s'agit d'une forme de travail précaire.

Toutefois, ce qui ne change pas, c'est la division traditionnelle du travail entre femmes et hommes en matière de garde d'enfants, qui demeure une « affaire de

1. On peut même dire que certaines réformes, même si elles restent peu nombreuses, vont dans la bonne direction.

2. Toutefois, d'après le rapport du Ombudsman, les programmes de mobilité et de disponibilité des fonctionnaires mis en place depuis 2012 ont mis au jour des problèmes pratiques par rapport à l'utilisation de ces congés. C'était le cas de la loi 4075 de 2012 relative au congé parental (d'éducation), qui n'est pas applicable à tous les fonctionnaires (Synigoros tou Politi, 2013).

3. Comme il s'agit non pas de pourcentages mais de chiffres absolus, l'augmentation du chômage peut aussi expliquer la diminution des chiffres absolus.

Tableau 6. Nombre de personnes ayant recours aux congés parentaux * (2009-2013)

	2009	2013
Congé d'allaitement et d'éducation (payé au niveau du salaire)	13 750	5 138
Congé parental d'éducation	3 287	1 439
Congé de suivi des compétences scolaires	38 100	12 203
Congé pour raisons de santé des membres de la famille (dépendant)	2 236	986
Réduction du temps de travail pour cause d'invalidité de l'enfant	237	179
Congé pour les familles monoparentales	549	231
Total	58 59	20 176

* Hommes et Femmes. Temps plein et partiel.
Source : Rapports annuels de l'Inspection du travail (SEPE).

Tableau 7. Nombre de personnes ayant eu recours aux congés parentaux selon le temps de travail (2009-2013)

(Temps plein/partiel)	2009		2013	
	Plein	Partiel	Plein	Partiel
Congé d'allaitement et d'éducation (payé au niveau du salaire)	11 542	2 208	3 456	1 682
Congé parental d'éducation	2 825	462	1 148	291
Congé de suivi des compétences scolaires	34 631	3 497	10 276	1 927
Congé pour raisons de santé des membres de la famille (dépendants)	2 029	207	760	226
Réduction du temps de travail pour cause d'invalidité de l'enfant	219	18	166	13
Congé pour les familles monoparentales	499	50	198	33
Total	51 745	6 414	16 004	4 172

Source : Rapports annuels de l'Inspection du travail.

Tableau 8. Nombre de personnes ayant recours aux congés parentaux selon le sexe (2009-2013)

(Hommes/Femmes)	2009		2013	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Congé d'allaitement et d'éducation (payé au niveau du salaire)	1 082	12 668	179	4 958
Congé parental d'éducation	193	3 094	12	1 427
Congé de suivi des compétences scolaires	8 930	29 170	2 482	9 721
Congé pour raisons de santé des membres de la famille (dépendants)	535	1 701	111	875
Temps de travail réduit pour cause d'invalidité de l'enfant	67	170	73	106
Congé pour les familles monoparentales	90	459	45	186
Total	10 897	47 262	2 902	17 273

Source : Rapports annuels de l'Inspection du Travail.

femmes ». Très peu d'hommes font usage de leurs congés parentaux (tableau 8).

Ces dernières années, sur le marché du travail – et bien qu'on ne dispose pas des statistiques sur ce sujet –, la maternité est très souvent considérée par les employeurs comme un « désavantage » ou un « problème ». D'après le rapport annuel du Ombudsman (2013), dans le secteur privé, la maternité semble être pour les employeurs plutôt un poids dont il faut « se débarrasser » qu'une situation devant être protégée. La rupture des contrats de travail, le fait de pousser les salariées à la démission en introduisant des changements défavorables des conditions de travail au cours de la période de protection en raison de grossesse et de maternité, ainsi que la préretraite obligatoire ayant pour objectif l'éloignement des femmes de leur milieu de travail – sans leur consentement – sont des comportements courants d'employeurs du secteur privé.

Une hausse du nombre de places de garde d'enfants subventionnées...

La seule exception à l'absence de politiques spécifiques visant la conciliation est le « programme pour la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle », qui offre des places subventionnées dans des structures publiques et privées de garde d'enfants préscolaires

[centres de petite enfance/« jardins d'enfants » (*paidikoi stathmoi*) et crèches (*vrefonipiakoi stathmoi*)] aux familles répondant à certains critères sociaux et économiques. Le programme qui a débuté en 2009 est financé par le Fonds social européen (FSE) au sein du Cadre de référence stratégique national (CRSN) (période 2007-2013 et 2014-2020) et a été généralisé en 2011.

Bien que ce programme ne couvre pas toutes les demandes en matière de garde d'enfants d'âge préscolaire, le nombre des structures publiques et privées recevant un financement par ce programme (tableau 9) montre qu'il va dans la bonne direction en offrant à davantage de familles un accès gratuit aux services préscolaires (Ziomas *et al.*, 2013). Ceci le rend encore plus important dans un contexte de crise économique ayant pour résultat la diminution des revenus. L'augmentation du nombre de demandes suggère aussi que de plus en plus de familles ont recours à ce programme pour avoir un accès gratuit aux services préscolaires.

En outre, ce programme répond aux lacunes en ce domaine qui auparavant obligeaient une partie importante des mères à quitter leur travail ou qui ne leur permettaient pas de chercher de nouveau un travail (tableaux 10 et 11) (Ziomas *et al.*, 2013).

Tableau 9. Offre et demande de places de garde dans le cadre du « programme pour la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle » (2009-2014)

En valeur absolue

	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Structures disponibles	530	767	1 646	2 238	2 523	2 665
Places disponibles	17 785	26 727	58 471	83 832	96 105	89 642
Demandes	19 460	30 846	67 311	96 130	98 253	112 282
Demandeurs (mères)	15 460	24 856	54 954	78 348	79 967	91 921

Source : <http://www.eetaa.gr>.

Tableau 10. Parents qui ont quitté leur travail pour garder leurs enfants en 2010

	N'ont pas arrêté de travailler		Ont arrêté de travailler	
	Nombre	%	Nombre	%
Hommes	900 941	95,6	41 255	4,4
Femmes	591 917	77,7	169 764	22,3

Source : <http://www.statistics.gr/portal/page/portal/ESYE>.

Tableau 11. Désir d'avoir un travail ou un emploi à temps plein si il y avait eu des structures de garde appropriées en 2010

	N'auraient pas cherché un travail ou un emploi à temps plein		Auraient cherché un travail ou un emploi à temps plein		NSP	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Hommes	8 275	6,3	119 124	90,8	3 769	2,9
Femmes	136 538	21,1	497 016	76,9	12 904	2,0

Source : <http://www.statistics.gr/portal/page/portal/ESYE>.

Ainsi, par rapport au sujet de la garde d'enfants, les parents qui travaillent doivent faire face à plusieurs problèmes. Tout d'abord, à la diminution des revenus des ménages, comme résultat de facteurs tels que la perte du travail (d'un ou de plusieurs membres de la famille), la baisse du salaire et l'augmentation des impôts. À noter que, selon le Centre de développement de la politique éducative de la Confédération générale des travailleurs grecs (KANEP-GSEE), les frais de scolarité moyens par an pour les structures éducatives préscolaires privées s'élèvent à 3 800 euros par an. La hausse de la TVA sur l'éducation privée convenue en juillet-août 2015 entre le gouvernement grec et le « Quartet des Institutions¹ » a provoqué des craintes parmi les familles grecques, vu que les

crèches et les centres d'enfance privés en font aussi partie. Bien que le gouvernement, suite aux réactions, ait proposé une taxe diversifiée selon le type d'éducation privée (l'idée était de ne pas imposer de taxe à l'éducation privée préscolaire), le « Quartet des Institutions » a rejeté cette proposition en notant qu'on ne peut pas imposer une taxe diversifiée : la taxation devra donc être soit de 23 % pour tous soit nulle.

... qui ne couvre pas totalement la demande

Par ailleurs, les politiques d'austérité ont entraîné des réductions budgétaires substantielles pour les municipalités. Ceci ayant eu pour conséquence, entre autres, la fermeture de certaines structures de garde d'enfants, mais surtout des insuffisances au niveau du personnel

1. En Grèce, on utilise désormais moins le terme de « troïka » (Commission européenne, Banque centrale européenne et Fonds monétaire international), et plus celui de « Quartet des Institutions », qui inclut le Mécanisme européen de stabilité (MES).

(dues au non-renouvellement des contrats de travail du personnel temporaire, aux retraites massives qui n'ont pas pu être compensées par de nouvelles embauches). Cela a mis en péril la capacité des services de garde publics de répondre à la demande croissante. En outre, la conjonction du manque de personnel et des réductions de salaire du personnel restant compromet la qualité des services offerts (Karamessini, 2013). Ainsi, alors que de nombreux ménages ne peuvent plus s'offrir des services privés de garde d'enfants et ont recours aux services (publics) municipaux, les structures municipales ne peuvent plus, pour les raisons précitées, répondre à la demande croissante. La réduction annoncée (au mois d'août 2015) et préconisée du temps de travail (de 8 à 6 heures) du personnel éducatif dans les structures municipales a provoqué des craintes parmi les parents concernant les horaires de sortie des enfants. De son côté, le ministère de l'Intérieur assure que ce changement ne va pas provoquer de problèmes de fonctionnement des structures municipales de garde d'enfants vu que le personnel restant va combler ces manques. Toutefois, vu la pénurie de personnel des municipalités et la difficulté à procéder à des embauches, ces craintes sont justifiées.

Ainsi, la garde d'enfants informelle par les grands-parents ou d'autres membres de la famille continue à tenir une place très importante et presque inévitable. Surtout dans un contexte très défavorable à la conciliation travail-famille sur le marché du travail. La famille devient ainsi « l'acteur invisible du drame grec » car les différents besoins en matière de protection sociale informelle se multiplient, tandis que la crise budgétaire agit comme un « *stress test* » des relations entre le système formel et informel (Lyberaki, Tinios, 2014).

Conclusion

En Grèce, la conciliation vie familiale-vie professionnelle était et demeure une « affaire des femmes » ou une « affaire de famille ». Les politiques de conciliation, étant plutôt le résultat des politiques et des financements européens, se sont « heurtées » à la crise économique et aux politiques d'austérité. Ainsi, bien qu'il n'y ait pas eu de recul institutionnel ou législatif en la matière, en pratique, les conditions économiques des ménages et du pays ont mis en péril les instances et les pratiques formelles. Il semble ainsi que ce soit toujours le réseau familial qui porte le poids de la garde d'enfants. En outre, l'intérêt pour le sujet conciliation vie familiale-vie professionnelle recule. Ce sujet est quasi-absent dans les débats publics, et les acteurs sociaux s'y intéressent peu : on trouve très peu d'interventions de la part des associations familiales sur le sujet, et elles concernent surtout les prestations et les allocations envers les familles avec plusieurs enfants.

Sources :

INE-GSEE/ADEDY (2013), *Ekthesi gia tin Elliniki Oikonomia 2013*, Athina.

INE-GSEE/ADEDY (2015), *Ekthesi gia tin Elliniki Oikonomia 2015*, Athina.

INE-GSEE (s.d.), *Ergasiaka Themata : Adeies*, Athina.

Karakioulafis C. (2015), « Les plans d'austérité imposés à la Grèce : impact sur les droits sociaux et syndicaux et réactions syndicales », *Revue Interventions économiques*, n° 52, mise en ligne le 1^{er} mars, <https://interventionseconomiques.revues.org/2426>.

Karamessini M. (2010), « Life Stage Transitions and the Still-critical Role of the Family in Greece », in Anxo D., Bosch G., Rubber J. (eds.), *The Welfare State and Life Transitions. A European Perspective*, Cheltenham, Edward Elgar, p. 257-283.

Karamessini M. (2013), *Exchange of Good Practices on Gender Equality. Parenting in France*, Comments Paper – Greece, 5-6 November, http://campus2.eipa.eu/courses/SOCINCL1428500/document/Athens%20-GR-%208%20May%202014/6131213_Karasmessini.pdf.

Kazassi E.H., Karamessini M. (2015), « Greece Country Note », in Moss P. (ed.), *11th International Review of Leave Policies and Related Research 2015*, p. 151-159, http://www.leavenetwork.org/fileadmin/Leavenetwork/Annual_reviews/2015_full_review3_final_8july.pdf.

Lyberaki A., Tinios P. (2014), « The Informal Welfare State and the Family: Invisible Actors in the Greek Drama », *Political Studies Review*, vol. 12, n° 2, May, p. 193-208.

Moreno L. (2006), « Le modèle de protection

sociale des pays d'Europe du Sud : Perennance ou changement? », *Working Paper 06-07*, Unidad de Políticas Comparadas, http://www.ipp.csic.es/sites/default/files/IPP/documento_trabajo/pdf/dt-0607%28Fr%29.pdf.

Synigoros tou Politi (2013), *Fylo kai ergasiakes sxeseis*, Athina.

Petrogiannis K. (2013), « Early Childhood Education and Care in Greece: In Search of an Identity », *Nordisk barnehageforskning*, vol. 6, n° 29, p. 1-9.

Ziomas D., Bouzas N., Spyropoulou N. (2013), *Investing in Children: Breaking the Cycle of Disadvantage. A Study of National Policies. Country Report – Greece*, European Commission, http://europa.eu/epic/docs/countries/el-investing-in-children-2013_en.pdf.