



Inspection générale
des affaires sociales
RM2011-084P

Rapport sur l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles et familiales dans le monde du travail

RAPPORT
TOME 1

Établi par

Brigitte GRESY
Membre de l'Inspection générale des affaires sociales

Avec la participation de Philippe DOLE
Membre de l'Inspection générale des affaires sociales

Et de François-Xavier CHIVOT
Stagiaire

- Juin 2011 -

Sommaire

INTRODUCTION.....	7
PREMIERE PARTIE : DES MUTATIONS PROFONDES ET DE NOUVEAUX ENJEUX.....	11
1. DE PROFONDES MUTATIONS ECONOMIQUES ET SOCIALES	11
1.1. <i>Des sociétés en profonde mutation : vers le parentalisme.....</i>	11
1.2. <i>Un nouveau concept : la parentalité.....</i>	13
2. UN MOUVEMENT EUROPEEN EN FAVEUR D'UNE MEILLEURE IMPLICATION DES PERES	14
2.1. <i>Des textes fondateurs.....</i>	14
2.2. <i>Une généralisation des congés autour de la naissance au bénéfice des pères.....</i>	16
2.2.1. Un congé de paternité qui se généralise et présente des modalités nouvelles	16
2.2.2. Un congé parental qui tend à sanctuariser une durée dédiée à la participation des pères	17
2.3. <i>Les actions d'accompagnement menées par les Etats membres de l'Union européenne</i>	20
3. DES EXIGENCES NOUVELLES : UN TRIPLE ENJEU ETHIQUE, ECONOMIQUE ET SOCIAL.....	20
3.1. <i>Un enjeu d'égalité.....</i>	21
3.2. <i>Un enjeu de performance économique</i>	21
3.3. <i>Un enjeu social : l'équilibre et le bien-être des salariés.....</i>	22
3.4. <i>Un enjeu social : le bien-être des enfants.....</i>	24
DEUXIEME PARTIE : LES SALARIES : UNE PARENTALITE A VISAGE QUASI UNIQUE MAIS LE FREMISSEMENT DE NOUVEAUX MODELES	29
1. LES PRATIQUES DES PERES : UNE PATERNITE DISCRETE ET DISSYMETRIQUE	29
1.1. <i>Le recours aux congés familiaux : une paternité discrète</i>	29
1.1.1. Le succès du congé de paternité	29
1.1.2. L'invisibilité des pères dans les autres congés liés aux enfants	32
1.1.3. Un même bilan contrasté sur les congés parentaux en Europe.....	35
1.2. <i>Le partage des responsabilités professionnelles et familiales : une paternité dissymétrique.....</i>	37
1.2.1. Une dissymétrie dans le partage des responsabilités familiales	38
1.2.2. Une dissymétrie dans la prise en compte des responsabilités professionnelles.....	46
2. PRATIQUES DES TIERS ET SYSTEMES DE REPRESENTATION : UNE PATERNITE DISSUADEE ET DIFFEREMMENT ASSIGNEE	50
2.1. <i>Les pratiques des tiers : une paternité dissuadée</i>	50
2.1.1. Une dissuasion de la part des employeurs	50
2.1.2. Une dissuasion de la part des professionnels de l'enfance	51
2.2. <i>Les systèmes de représentation : une paternité différemment assignée.....</i>	52
2.2.1. Enfermement et résistances	52
2.2.2. Une spécialisation des rôles consolidée dans les sphères d'apprentissage et de communication	54

3. DES ASPIRATIONS NOUVELLES : UNE PATERNITE REVENDIQUEE	56
3.1. <i>De nouvelles pratiques</i>	56
3.2. <i>Une place nouvelle accordée à l'équilibre entre responsabilités familiales et professionnelles</i>	57
3.3. <i>Une typologie nouvelle de pères qui concrétise la diversité des modèles</i>	59
TROISIEME PARTIE : LES ENTREPRISES : UN NOUVEL ACTEUR MAIS INEGALEMENT INVESTI	61
1. UNE OFFRE NON NEGLIGEABLE DE MESURES EN FAVEUR DE LA PARENTALITE.....	61
1.1. <i>Des prestations en nature peu développées</i>	61
1.2. <i>Des avantages financiers davantage prisés</i>	62
1.3. <i>Des mesures de flexibilité horaire plus exceptionnelles que régulières</i>	65
1.3.1. <i>La contrainte du temps</i>	65
1.3.2. <i>Les pratiques des entreprises en matière de temps : un investissement très limité</i> ...	66
1.3.3. <i>Des constats identiques dans l'Union européenne</i>	69
1.4. <i>Une négociation collective peu vaillante sur le thème de l'articulation et de la paternité</i> .72	
1.4.1. <i>L'analyse de quelques accords sur les risques psychosociaux (RPS) : l'exclusion du sexe</i> 73	
1.4.2. <i>L'analyse des accords sur l'égalité professionnelle : une progression trop lente</i>	73
2. DE FORTES INEGALITES ENTRE ENTREPRISES ET ENTRE SALARIES	73
2.1. <i>Une hétérogénéité des établissements</i>	73
2.2. <i>Une hétérogénéité des pratiques vis-à-vis des salariés</i>	75
2.3. <i>Des écarts d'appréciation entre employeurs et salariés</i>	75
2.3.1. <i>Un devoir d'implication aux dires des employeurs</i>	75
2.3.2. <i>Des attentes des salariés pas toujours en concordance avec les actions des entreprises</i>	76
2.3.3. <i>Une absence de neutralisation des recours aux dispositifs qui renforce les schémas traditionnels</i>	77
3. UNE RESPONSABILITE NOUVELLE QUI EMERGE AUJOURD'HUI	78
3.1. <i>L'accompagnement des entreprises par les pouvoirs publics : des impulsions inégales</i>	78
3.1.1. <i>Des aides aux entreprises variées et en hausse</i>	80
3.1.2. <i>La fourniture de modes de garde : un investissement conséquent mais encore insuffisant au regard des besoins</i>	81
3.1.3. <i>Des approches manquant parfois de cohérence entre les politiques publiques</i>	83
3.2. <i>Un nouvel investissement des entreprises en direction des pères</i>	84
3.2.1. <i>Le rôle des observatoires et des associations</i>	84
3.2.2. <i>Des bonnes pratiques en hausse au service de la performance</i>	84
QUATRIEME PARTIE : PROPOSITIONS	87
1. LE TEMPS COURT : LES CONGES AUTOUR DE LA NAISSANCE	88
1.1. <i>Un mouvement naissant en France sur ce sujet</i>	89
1.2. <i>Un mois pour le père : l'égalité parentale à la naissance avec le congé d'accueil de l'enfant</i>	90
1.2.1. <i>La création d'un dispositif à trois étages</i>	90
1.2.2. <i>Les conditions de faisabilité</i>	92

1.3. Deux mois pour le père : le partage d'un congé parental plus court et mieux rémunéré ...	93
1.3.1. Deux axes d'action publiques pour améliorer les conditions de faisabilité de cette réforme.....	94
1.3.2. Les trois leviers de la réforme du CLCA.....	95
1.4. Des mesures d'accompagnement de la grossesse.....	96
1.4.1. Le bénéfice pour les pères d'autorisations d'absence lors des examens médicaux obligatoires de leur conjointe.....	96
1.4.2. Une modification des conditions d'annonce d'ouverture des droits.....	97
2. LE TEMPS QUOTIDIEN ET L'ORGANISATION DU TRAVAIL.....	97
2.1. Un élargissement du droit d'initiative du salarié.....	98
2.1.1. Un droit d'initiative dans le choix d'un certain nombre de jours de congés avec assouplissement du délai de prévenance.....	98
2.1.2. L'assouplissement du délai nécessaire pour modifier la date des jours de repos.....	98
2.1.3. Une autorisation de refuser certaines modifications de jours travaillés.....	99
2.2. Une intégration renforcée du thème de l'articulation des temps professionnels et familiaux dans la négociation collective.....	99
2.2.1. Intégration du thème de l'articulation entre vie familiale et vie professionnelle dans la négociation collective de branche.....	99
2.2.2. Amélioration du suivi de la question de l'articulation des temps dans la négociation de branches par la Commission nationale de la négociation collective.....	99
2.2.3. Ajout d'un indicateur sur la paternité dans le système de transparence mis en place dans l'article 99 de la loi portant réforme des retraites.....	100
2.3. Une amélioration des outils de souplesse du temps.....	101
2.3.1. Une promotion des horaires individualisés.....	101
2.3.2. Un renforcement de la mise en œuvre du principe de réversibilité du temps partiel.....	101
2.3.3. Un meilleur encadrement du télétravail.....	102
2.4. La création d'outils à destination des entreprises.....	103
2.4.1. L'élaboration d'un guide sur l'exercice de la parentalité.....	103
2.4.2. La création d'une journée portes-ouvertes pour les enfants des salariés.....	105
3. LE TEMPS LONG : UNE GESTION DU TEMPS TOUT AU LONG DE LA VIE.....	105
3.1. Création d'un droit à la parentalité tout au long du cycle de vie professionnelle.....	105
3.1.1. Le droit individuel à la parentalité (DIP).....	106
3.1.2. Création d'une prestation familiale de parentalité.....	108
3.2. Les mesures d'accompagnement de la parentalité tout au long de la vie.....	109
3.2.1. Un entretien sur l'articulation des temps de vie professionnelle et familiale.....	109
3.2.2. Une nouvelle gouvernance.....	110
3.2.3. Une amélioration de la connaissance collective sur la parentalité masculine.....	111
LISTE DES PROPOSITIONS.....	113

Introduction

Par lettre en date du 13 janvier 2011, Madame Roselyne Bachelot, ministre des Solidarités et de la Cohésion sociale, a confié à l'IGAS une mission sur l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités familiales dans le monde du travail.

Cette mission s'inscrit dans la droite ligne de la mission préparatoire à la concertation avec les partenaires sociaux sur l'égalité professionnelle, menée par l'IGAS en 2009, dont elle constitue en quelque sorte le volet complémentaire : c'est bien l'inégal partage du temps parental et des tâches domestiques qui constitue le point aveugle ou le noyau dur de l'inégalité professionnelle. Car le mouvement de déspecialisation des rôles continue de se faire en sens unique : très fort pour les femmes qui sont entrées en masse, depuis les années 70, sur le marché du travail, très faible pour les hommes dans leurs incursions dans la sphère privée. Le modèle du couple à deux apporteurs de revenu et deux pourvoyeurs de soin n'est pas advenu et la logique de l'apporteur du salaire d'appoint pour les femmes et de l'aidant domestique pour les hommes reste majoritaire. La double émancipation des hommes et des femmes, émancipation de la sphère publique pour les hommes, émancipation de la sphère privée pour les femmes, appelée de ses vœux par la résolution portugaise du Conseil des ministres de l'Union européenne, en 2000, n'a pas encore eu lieu.

Or si la famille et le travail constituent les deux principales sources qui composent, à des degrés divers, l'identité des individus (Laufer, 1982), ils sont également fortement consommateurs de temps et doivent, souvent, faire l'objet d'arbitrages. Plusieurs termes tentent de cerner cette recherche d'équilibre : conflit entre vie privée et vie professionnelle ou conciliation des temps professionnels et familiaux, si l'on traite cette question sous forme de résolution individuelle d'une concurrence des temps difficile à dépasser ; articulation ou encore partage des responsabilités familiales si l'on se place sur le terrain de la négociation conjugale, au sein de l'espace familial. C'est cette dernière acception que la mission privilégiera dans ce rapport.

La mobilisation des hommes constitue donc un élément majeur du changement. Si l'inégalité professionnelle trouve avant tout son origine dans l'inégal partage du temps parental et domestique entre les femmes et les hommes et que les compétences professionnelles, en revanche, n'ont pas de sexe, alors, c'est du côté des conditions d'exercice de la paternité qu'il faut investiguer. Cette analyse portera exclusivement sur les salariés du secteur privé¹. De même, les responsabilités familiales s'entendent ici comme étant relatives aux enfants et non aux parents âgés dépendants. Dans cette perspective, la mission confiée à l'IGAS porte sur les trois axes suivants :

1. l'analyse de l'ensemble des textes relatifs aux dispositifs de soutien direct ou indirect à la parentalité par les entreprises, en ciblant la recherche sur la faculté pour les pères d'avoir recours à ces dispositifs et sur une approche comparative avec d'autres dispositifs remarquables, notamment dans l'Union européenne ;
2. l'analyse des bonnes pratiques d'entreprises et des branches au regard de la parentalité masculine, à la fois dans les accords sur l'égalité professionnelle et l'aménagement du temps de travail, dans les cahiers des charges des labels « égalité » et dans les recherches effectuées à ce sujet, en France et dans l'Union européenne ;
3. la question des systèmes de représentation à l'œuvre dans le monde du travail au regard des rôles des hommes et des femmes dans l'articulation des temps professionnels et familiaux, en s'appuyant notamment sur une enquête menée dans quelques grandes entreprises françaises.

¹ Le rapport de Françoise Guégot sur « L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la fonction publique », mars 2011, aborde cette question ;

Un certain nombre de recherches ont été menées ces dernières années en France sur la question du temps consacré par les pères à la prise en charge des soins aux jeunes enfants, notamment grâce à des enquêtes permettant de mesurer de manière précise le temps² qu'ils y consacrent. A partir de ce matériau très riche, la mission devra prendre en considération les points de réflexion suivants :

- le souhait de ne pas inscrire, dans le paysage juridique, des obligations trop lourdes pour les entreprises, les petites et moyennes entreprises au premier chef, à une époque où l'accélération de la globalisation fait peser des pressions économiques fortes sur les salariés ;
- le souci de maintenir un équilibre entre différents objectifs. Au niveau macroéconomique, l'articulation travail-famille est un enjeu qui peut favoriser le développement et la qualité de l'emploi, mais qui doit également permettre l'obtention de niveaux de fécondité et d'emploi compatibles avec le développement économique et le financement des systèmes de protection sociale. Tout en prenant en compte cette caractéristique française d'un fort taux de fécondité et d'activité des femmes, l'enjeu des politiques publiques est bien de « trouver le meilleur compromis possible entre les différents objectifs, en tenant autant compte de la diversité des aspirations individuelles et de l'intérêt des entreprises que des contraintes de macro niveau, visant à garantir la viabilité économique, budgétaire et sociale du système³ » ;
- la question d'une immixtion peut-être trop importante de l'entreprise dans la vie privée des individus. L'application de la Convention européenne des Droits de l'Homme conduit à ne pas exclure la vie privée de la sphère professionnelle mais il convient de trouver un équilibre entre ce besoin de soutien organisationnel dans l'articulation entre la vie privée et la vie professionnelle et le respect légitime de la vie privée des salariés⁴. Lorsque l'enjeu est de rechercher des leviers d'action spécifiques sur les pères et les mères, le risque d'une trop forte intrusion dans la sphère privée doit être pris en considération ;
- la prise en compte de profondes résistances au changement, chez les hommes comme chez les femmes, qui se manifestent dans ces écarts constatés entre ce que disent les pères, ce à quoi ils aspirent, et ce qu'ils font. La conception que chacun a de l'identité sexuée et des systèmes de représentation interfère dans toute réflexion sur ce que c'est qu'être père ou ce que c'est qu'être mère. Les spécificités socioculturelles, attribuées au masculin et au féminin, dans le rapport à la production et à la reproduction, se déplacent, se désenclavent et interfèrent sur la conception de la complémentarité et de la hiérarchie entre les sexes. « Le mouvement qui accompagne l'émancipation des femmes est suivi d'un autre, qui met en branle les réactions des hommes à cette émancipation, et il est déjà suivi d'un autre encore, de réaction des femmes au changement des hommes. Nous sommes ainsi entrés dans un mouvement de construction dialectique à l'échelle de l'histoire, où les pertes et bénéfiques pour chacun des deux sexes aboutissent à une nouvelle dimension collective, contexte par rapport auquel chacun, chacune, recompose son individualité⁵ » ;

² Enquête « Emploi du temps » de l'INSEE (Brousse, 1999 ; Dumortier et Pan Ke Son, 2001, Economie et Statistique, 2002 ; Algava, 2002) ; enquête « Partage des temps » du Matisse (Barrère-Maurisson, Morel, Rivier, 2001) ; enquête « RTT et mode de vie » de la DARES (Meda et Orain, 2002) ; enquête « Mode de garde » et « Congé autour de la naissance » (Bauer, 2006) de la DRESS ; enquête « Famille et employeur » ou ERFI de l'INED menée entre 2004 et 2005 sur un échantillon de 4550 établissements de plus de 20 salariés (Pailhé et Solaz, 2006 ; Bauer, 2007) ;

³ « Les politiques de conciliation du travail et de la vie familiale en France au regard des pays de l'OCDE », Willem Adema et Olivier Thévenon, p.51, Recherches et Prévisions, n°93, septembre 2008 ;

⁴ « Couples à double carrière et articulation vie privée -- vie professionnelle : le mariage de la carpe et du lapin ? Rodolphe Colle et Julie Christin ;

⁵ « Les métamorphoses du masculin », Christine Castelain Meunier, PUF 2005 ;

- le souci de ne pas privilégier un seul modèle d'éducation, celui du couple à deux parents de sexe différent, qui risquerait de délégitimer l'éducation dispensée dans les familles monoparentales. A une époque où les modèles familiaux connaissent une profonde évolution, la réflexion menée dans ce rapport ne saurait être interprétée comme la valorisation d'un modèle familial unique. 82 % des enfants âgés de moins de 6 ans habitent avec leurs deux parents⁶ mais une famille sur cinq est monoparentale, soit 19,1 % des familles, et 2,7 millions d'enfants de moins de 25 ans sont à la charge d'un parent isolé. L'attention portée ici sur le père ne doit pas occulter d'autres figures masculines, substitutives du père.

Une des réponses consiste donc à interpellier les hommes et à partager avec eux non seulement cet enjeu démocratique qu'est l'égalité entre les femmes et les hommes mais aussi d'autres approches fondées sur l'équilibre de vie.

Pour répondre à ces questions, le présent rapport s'attachera, dans un premier temps, à analyser les mutations économiques et sociales, les évolutions constatées notamment dans les pays européens en faveur d'une meilleure prise en compte de la parentalité par les pères ainsi que les enjeux y afférant. Puis, l'analyse portera sur les pratiques et le contexte qui entoure les différents acteurs sur cette question, les salariés d'une part et les entreprises de l'autre, avant d'élaborer des propositions.

⁶ « L'accueil du jeune enfant en 2009 », données statistiques, Observatoire national de la petite enfance ;

Première partie :

Des mutations profondes et de nouveaux enjeux

La recherche de l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités familiales et professionnelles pose la question de la participation des pères salariés au travail domestique et au soin des enfants, ce qu'on appelle plus précisément, en Europe, le « care ». Elle s'inscrit dans un contexte économique et social en pleine mutation qui transforme les enjeux liés à la parentalité.

1. DE PROFONDES MUTATIONS ECONOMIQUES ET SOCIALES

1.1. Des sociétés en profonde mutation : vers le parentalisme

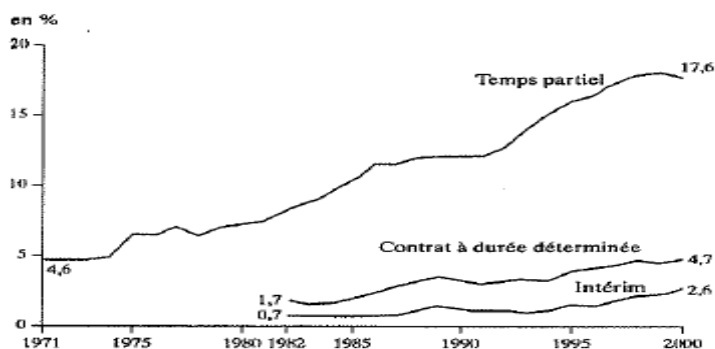
Les dernières décennies ont connu deux transformations majeures, en Europe comme en France, à la fois sur le marché du travail et dans la famille : un phénomène d'éclatement des structures familiales et d'emploi d'une part, la précarisation et une moindre linéarité des parcours individuels d'autre part⁷.

En France, le marché du travail a connu une double évolution : d'un côté un développement de la précarité de l'emploi, marqué par la montée du chômage, des emplois à durée déterminée et du temps partiel contraint ainsi que par la fréquence des restructurations, de l'autre de profondes transformations de la nature du travail que ce soit l'intensification des rythmes de travail, le développement des horaires atypiques, une nouvelle organisation des postes de travail ou de nouvelles formes de management⁸. On observe ainsi un éclatement du collectif de travail et une hétérogénéité des relations à l'emploi et des statuts. Les parcours de vie professionnelle se sont beaucoup raccourcis aux deux extrémités de la vie active : trois actifs sur quatre ont désormais entre 25 et 50 ans, contre un sur deux seulement au début de la période.

⁷ « Concilier travail et famille, le rôle des acteurs France-Québec », sous la direction de Marie-Agnès Barrère-Maurisson et Diane-Gabrielle Tremblay, Presses universitaires du Québec, 2009, p. 38 ;

⁸ « Entre famille et travail, des arrangements de couple aux pratiques des employeurs », Ariane Pailhé et Anne Solaz, La Découverte, avril 2009, p.461 Les travaux des deux chercheuses reposent sur l'enquête « Familles et employeurs », double enquête conduite en France métropolitaine, auprès de 9 747 hommes et femmes de 20 à 49 ans et auprès de leur employeur éventuel. Les entreprises concernées sont représentatives des établissements d'au moins 20 salariés et l'échantillon concerne toutes les branches d'activité et le secteur public comme le secteur privé. 2763 établissements ont répondu à l'enquête ;

Graphique 1 : La progression des formes particulières d'emploi, 1970-2000

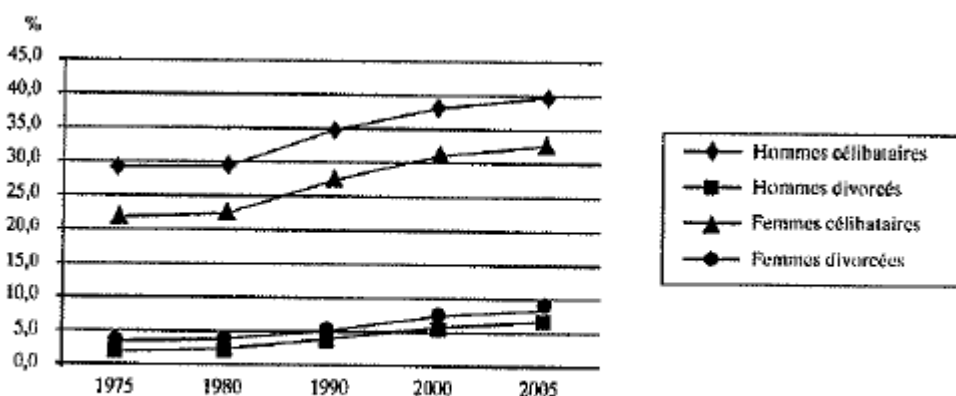


Source : Insee ; Enquêtes Emploi

Mêmes changements majeurs du côté de la famille. De nouvelles formes d'union (couples non mariés, familles recomposées) se sont développées et l'âge de la formation du couple et des naissances a été repoussé. Mais on observe aussi un renforcement des tensions entre la famille et l'emploi en raison de la plus grande diversité des trajectoires conjugales, de l'accroissement du nombre de familles monoparentales, ou de la progression du besoin de prise en charge d'un parent dépendant, en raison du vieillissement de la population. C'est ainsi que le nombre de familles monoparentales est passé de 1,2 million en 1999 à 1,6 million en 2007, soit une augmentation de 400 000 familles (Insee).

On passe ainsi, dans les trois dernières décennies, d'une famille à un seul pourvoyeur de revenus à une famille à deux actifs, puis avec la montée des divorces et le recul de l'âge du nombre de mariages, au développement de familles monoparentales. Parallèlement, cet éclatement des structures familiales s'est accompagné d'une forte individualisation des parcours de vie, marquée par le célibat plus long des garçons et surtout des filles : 35 % de célibataires aujourd'hui contre 32 % en 1997 et 27 % en 1970.

Graphique 2 : La progression du célibat et du divorce, 1975-2005

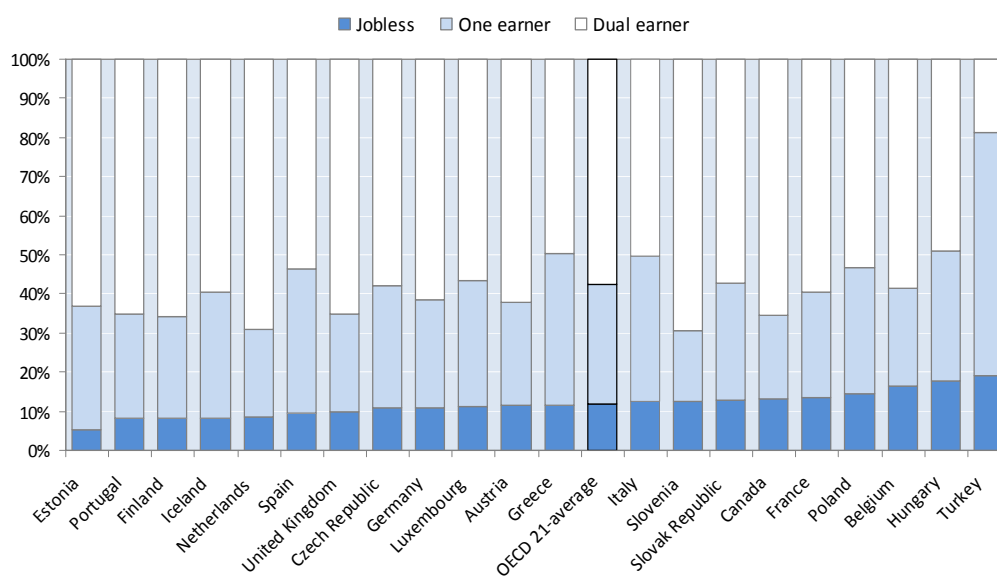


Source : Insee, Bilan démographique

A ces changements démographiques s'ajoutent des changements sociaux marqués par l'affirmation du statut de la femme et la recherche d'égalité, mais aussi des changements institutionnels comme en témoigne la crise du régime d'État-providence et le développement du droit de l'enfant. « L'objet des politiques et du droit de la famille devient l'enfant, seul repère désormais par rapport à une structure qui a perdu un cadre stable et durable. L'enfant devient alors en quelque sorte le centre de la famille (...) pour que, malgré les aléas de la vie de ses parents, son avenir et ses droits soient garantis⁹ ». Le « parental », c'est-à-dire tout ce qui touche à l'enfant et à sa relation avec ses parents, devient un enjeu prioritaire dans nos sociétés, engendrant de nouveaux modes de régulation des relations sociales et familiales. C'est ce que Marie-Agnès Barrère-Maurisson appelle le parentalisme, modèle de société régulée par des politiques économiques et sociales convergeant vers une meilleure prise en charge de la parentalité, sous tous ses aspects et par de nombreux acteurs, y compris les entreprises. Selon ses analyses, cette période fait suite au familialisme des Trente glorieuses, fondée sur la préservation de la famille, et au féminisme de la fin du XXe siècle, cherchant à promouvoir la place des femmes.

Le modèle du couple devient maintenant un modèle à deux actifs à temps plein, puisqu'il représente aujourd'hui près d'un couple sur deux, contre un sur trois pour les couples à deux actifs « non équivalents » (quand la femme travaille à temps partiel) et un sur cinq pour les couples à un seul actif. La plupart des couples sont biactifs dans les pays de l'OCDE en 2008.

Graphique 3 : Activité des couples dans les pays de l'OCDE en 2008



Source : OCDE, « Assurer le bien être des familles », 2011

1.2. Un nouveau concept : la parentalité

La notion de responsabilités familiales recouvre à la fois le temps parental et le travail domestique. Si le travail domestique est clairement défini par une sectorisation en tâches diverses, mises en lumière par diverses enquêtes dont nous rendrons compte plus avant, le temps parental est plus difficile à cerner et le découpage en activités consommatrices de temps est impuissant à en épuiser les contours. Il apparaît donc utile de recourir ici à la notion de parentalité, terme évoqué dans l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 sur l'égalité professionnelle et qui connaît depuis une dizaine d'années un fort développement.

⁹ « Concilier travail et famille, le rôle des acteurs France-Québec », opus cité, p. 49 ;

Ce concept de parentalité, dont l'usage s'est accru considérablement au cours de ces dix dernières années, renvoie à la fois à la fonction d'être parent et aux pratiques éducatives parentales¹⁰. Ce terme recouvre à la fois les tâches matérielles multiples de la prise en charge des enfants mais aussi la charge mentale et affective liée aux préoccupations de l'ingénierie domestique et à la recherche du développement cognitif et affectif de l'enfant. Car, au-delà des tâches matérielles, isolables en unités de temps, « le travail parental engage la définition de soi comme parents, père ou mère, et la perpétuation réussie de soi, c'est-à-dire son prolongement à travers un enfant voué à n'être ni tout à fait le même ni tout à fait un autre¹¹ ».

La notion de parentalité positive développée par le Conseil de l'Europe renvoie à cette même exigence en termes de déterminants de la parentalité, qui requiert à la fois des tâches, des comportements et des qualités relationnelles¹². Les principales tâches liées à la parentalité sont ainsi définies comme le fait d'apporter les soins de base, protéger et éduquer l'enfant jusqu'à un âge convenu, assurer la sécurité de l'enfant, l'orienter et lui fixer des limites, lui assurer la stabilité, assurer les conditions du développement intellectuel, affectif et social de l'enfant, respecter la loi et contribuer à la sécurité de la société, contribuer à la prospérité économique de la nation.

La parentalité est considérée par nombre d'auteurs comme une question majeure de santé publique et même de régulation sociale puisque sa défaillance serait à l'origine de nombreuses difficultés sanitaires et sociales : troubles de comportement des enfants, conduites à risques, troubles psychiques, abus de substances psycho-actives, absentéisme, échec scolaire, délinquance, criminalité. D'où les différentes approches de ce concept, psychanalytique, répressive, sociale, sociologique ou encore psycho-éducative.

Le poids qui pèse ainsi sur les épaules des parents et le niveau d'exigences qui leur est demandé expliquent le fort développement des politiques de soutien à la parentalité, ces dernières années.

Une impulsion nouvelle, en provenance des pays européens, accompagne ces mutations et encourage le partage des responsabilités familiales entre les femmes et les hommes, et donc l'exercice de la parentalité par les pères.

2. UN MOUVEMENT EUROPEEN EN FAVEUR D'UNE MEILLEURE IMPLICATION DES PERES

2.1. Des textes fondateurs

Alors que les politiques familiales, stricto sensu, ne relèvent pas explicitement du champ de compétence de l'Union européenne, l'émergence des questions relatives à la garde des enfants et plus largement à leur bien-être, de même que celle de l'articulation des responsabilités familiales et professionnelles, en lien avec la stratégie européenne pour l'emploi fixée au sommet de Lisbonne, ont mis ce sujet de l'implication des hommes dans l'agenda européen. De nombreux textes soutiennent ainsi ce mouvement.

- *la résolution du Conseil des ministres de l'emploi et de la politique sociale* du 29 juin 2000, sans doute le texte fondateur à cet égard, qui dispose que « le principe de l'égalité entre les hommes et femmes impose de compenser les désavantages des femmes en ce qui concerne les conditions d'accès et de participation au marché du travail et le désavantage des hommes pour ce qui est des conditions de participation à la vie familiale » ;

¹⁰ « Soutenir la parentalité : pourquoi et comment ? Différentes approches pour un même concept », Béatrice Lamboy, Devenir, 2009/1, vol.21 ;

¹¹ « Le travail parental, un travail comme un autre ? » Anne Verjus et Marie Vogel, Informations sociales, 154, juillet-août 2009, p. 4 ;

¹² « Evolution de la parentalité : enfants aujourd'hui, parents demain » La parentalité positive dans l'Europe contemporaine, Conseil de l'Europe, conférence des ministres européens chargés des affaires familiales, 16-17 mai 2006, p. 16. ;

- *les stratégies pour l'égalité entre les femmes et les hommes*, que ce soit la feuille de route en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes pour 2006-2010 qui fait de cette question de la conciliation l'une de ses six priorités, que ce soit la nouvelle stratégie pour l'égalité entre les hommes et femmes pour les années 2010 à 2015 qui souligne, dans son point six, la nécessité de déconstruire les stéréotypes de genre dans toutes les politiques publiques et l'indispensable implication des hommes à cet objectif ;
- *le Pacte européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes 2011-2020*, qui souligne la nécessité de promouvoir un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée des hommes et des femmes tout au long de leur vie et de mettre un terme à la conception stéréotypée des rôles de l'homme et de la femme ;
- *l'avis du Comité consultatif de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes* (juillet 2006), selon lequel « il est important que le travail en direction des hommes en matière d'égalité des sexes soutienne la responsabilisation des femmes et une plus grande égalité » ;
- *la résolution du Parlement européen* du 3 septembre 2008 sur l'égalité entre les femmes et des hommes, qui souligne la nécessité d'une plus grande participation des hommes à la vie familiale et celle du 8 mars 2011 sur l'égalité entre les femmes et des hommes dans l'Union européenne, qui demande que « des propositions concrètes en vue de concilier la vie professionnelle et la vie de famille et la vie privée soient faites en encourageant entre hommes et femmes un plus grand partage des responsabilités professionnelles, familiales et sociales » ;
- *la résolution 1641 (2008) de l'Assemblée parlementaire du Conseil de l'Europe*, intitulée « Impliquer les hommes pour réussir l'égalité entre les femmes et les hommes » qui insiste sur la nécessité de mettre en place des programmes spécifiques de promotion de la parentalité et de la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée auprès des salariés masculins ;
- la demande faite par la *Confédération européenne des syndicats* (CES) du lancement de campagnes encourageant les hommes à partager les tâches ménagères et à utiliser leurs droits et dispositions prévus pour eux, au motif que « permettre aux femmes et aux hommes de combiner un emploi et une parentalité de bonne qualité avec d'autres responsabilités éducatives et familiales est un préalable crucial pour atteindre l'égalité entre les hommes et femmes ».

Quant aux organisations internationales, comme l'OCDE, l'ONU, l'OIT, elles ont affirmé à plusieurs reprises que la participation équilibrée des femmes et des hommes à la vie professionnelle et à la vie privée représentait une condition nécessaire pour un développement harmonieux de la société¹³. La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'encontre des femmes (CEDAW) de 1979 rappelle ainsi que les états signataires de la Convention « sont conscients que le rôle traditionnel de l'homme dans la famille et la société doit évoluer autant que celui de la femme si l'on veut parvenir à une réelle égalité de l'homme et de la femme ».

L'impulsion des textes européens et internationaux vers une plus grande implication des hommes est donc claire et date même, pour certains, de plus de 30 ans. Une analyse de l'évolution de l'offre de congés autour de la naissance en Europe, au bénéfice des pères, permet de renforcer cette affirmation.

¹³ Voir aussi sur ce point le guide de l'ORSE/CNIDFF « Promouvoir la parentalité auprès des salariés masculins », septembre 2008 ;

2.2. *Une généralisation des congés autour de la naissance au bénéfice des pères*

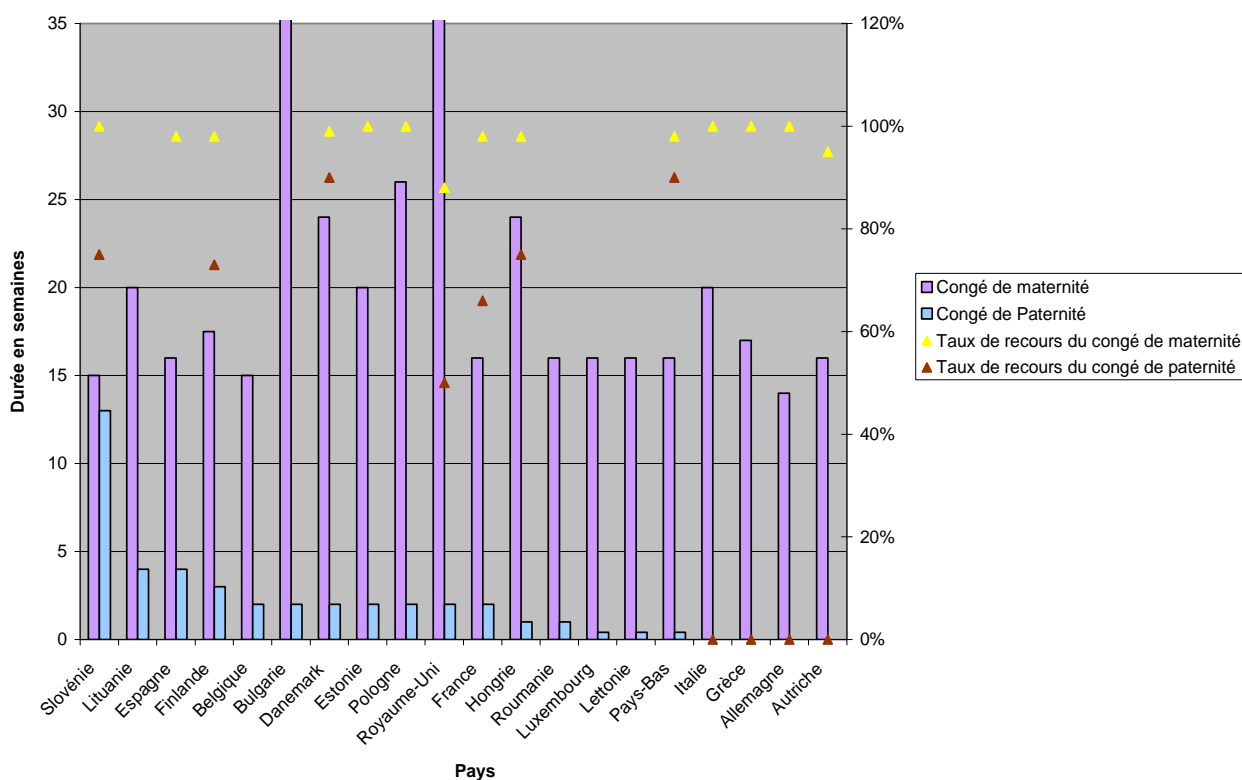
Si la durée du congé de maternité, comprise entre 14 et 20 semaines en moyenne, en Europe, est relativement homogène et stable, les congés au bénéfice des pères, que ce soit le congé de paternité stricto sensu, ou le congé parental destiné aux deux parents mais avec des clauses spécifiques pour le second conjoint, ont connu des évolutions récentes¹⁴.

2.2.1. **Un congé de paternité qui se généralise et présente des modalités nouvelles**

Dans l'Union européenne, huit pays n'ont pas de congé de paternité (Allemagne, Autriche, Chypre, Grèce, Irlande, Italie, République tchèque, Slovaquie). Les pays nordiques ont été précurseurs en ce domaine puisque la Suède et le Danemark introduisent dès 1980 et 1984 un congé de paternité dans leur législation alors qu'il faudra attendre 2001 pour la Belgique et 2002 pour la France. La configuration des congés de paternité en Europe est la suivante :

- une tendance à l'allongement du congé de paternité : en Europe, la plupart des congés ont une durée de deux semaines (France, Danemark, Espagne, Royaume Uni, Pologne, Suède pour l'ancien congé de paternité maintenu sans solde), avec un minimum de deux jours ouvrables au Pays Bas. Trois pays ont connu une évolution récente :
 - la Pologne dont la durée du congé de paternité est passée d'une semaine en 2010 à deux semaines en 2011 ;
 - l'Espagne où le Parlement a adopté en septembre 2010 une proposition de loi tendant à porter la durée du congé de paternité à quatre semaines à compter de 2012 ;
 - la Grande-Bretagne, enfin, qui a mis en place, en avril 2011, un congé de paternité additionnel qui peut aller jusqu'à 26 semaines, à prendre la première année de l'enfant, mais qui ne sera rémunéré que pour autant que la mère sera retournée au travail et pendant la seule période pendant laquelle cette dernière a droit à percevoir l'allocation de maternité. Il s'agit d'une sorte de clause passerelle. Ce mécanisme de passerelle existe aussi en Espagne mais est très faiblement utilisé (1,6 % des mères ont transféré une partie de leur congé aux pères en 2008).
- une généralisation de la rémunération du congé de paternité, sauf pour la Suède pour ce qui est d'un ancien congé de paternité sans solde, et pour la Grande-Bretagne pour ce qui est du congé de paternité additionnel dans certaines conditions. La rémunération est comprise dans une fourchette allant de 70 % du salaire de référence en Finlande à 100 % dans plusieurs pays comme le Danemark, les Pays-Bas, le Portugal ou l'Espagne mais avec le plus souvent l'imposition d'un plafond dans les rémunérations perçues. La Grande Bretagne est le seul pays qui indemnise forfaitairement le congé de paternité stricto sensu d'une à deux semaines (124,88 £) ;
- un taux de recours du même ordre dans les différents pays, de l'ordre de 70 à 80 % en moyenne, avec un maximum de 91 % au Danemark et un minimum de 54 % en Espagne.

¹⁴ Pour de plus amples informations sur les différents congés en Europe, voir en annexe la note de François - Xavier Chivot, stagiaire Sciences-Po/ENSAE auprès de la mission et le tableau comparatif des différents congés ;

Graphique 4 : Congés de maternité et de paternité¹⁵ en Europe

Source : données IGAS, 2011

2.2.2. Un congé parental qui tend à sanctuariser une durée dédiée à la participation des pères

Tous les pays disposent d'un congé parental. Toutefois deux modèles se côtoient en Europe :

- Un congé parental plus ou moins long, ouvert aux deux parents, sans mécanisme spécifique visant à inciter les pères à prendre ce congé et qui s'ajoute à des congés de paternité et de maternité spécifiques : c'est le cas de la France, de l'Italie, de la Belgique, de l'Espagne et du Danemark ;
- Un congé parental unique qui se caractérise par la fusion des différents congés dans l'objectif de traiter les deux parents à égalité et donc de construire un cadre plus propice à l'implication des pères dans les tâches familiales, au moment de la naissance. Cette unicité du congé n'empêche pas que soient réservées, en son sein, des périodes uniquement dévolues à la mère ou au père. Les pays relevant de ce modèle sont la Norvège la Suède, l'Islande et le Portugal. La Suède a opéré dès 1974 cette transformation tandis que le Portugal a adopté en 2009 cette unicité du congé.

¹⁵ En Bulgarie et au Royaume Uni, le congé de maternité a une durée supérieure à 35 semaines ;

Au regard de ces différents congés, les éléments qui concourent à une meilleure implication des pères sont les suivants :

1. une durée de longueur raisonnable

Trois pays disposent de congés parentaux longs et faiblement rémunérés : la France avec un congé d'une année renouvelable deux fois jusqu'aux trois ans de l'enfant et une indemnisation forfaitaire, l'Espagne qui dispose d'un droit individuel à un congé, non rémunéré, ouvert jusqu'aux trois ans de l'enfant et l'Italie où l'indemnisation se fait seulement à hauteur de 30 % du salaire précédent. Ils connaissent de très faible taux de recours des pères : 4 % en Espagne et 2 % en France. La longueur des congés et leur faible indemnisation apparaissent donc comme des éléments dissuasifs pour les pères. Au contraire, en Belgique, où le congé parental est un droit individuel très court, d'une durée de trois mois, le taux de recours masculin s'est accru de 66 % de 2006 à 2009 pour atteindre une valeur de 24 %, et ceci malgré une indemnisation forfaitaire assez proche du niveau français (652 euros/mois).

2. un mécanisme de droits non transférables, appelés aussi « quotas », pour le père

Au sein des pays disposant de plusieurs types de congés au moment de la naissance, l'Allemagne a mis en place, en 2007, un système de quotas : la durée du congé parental de 12 mois (anciennement 24 mois) est portée à 14 mois si le congé est partagé entre les deux parents et si chacun d'eux prend au moins deux mois. Le taux de recours masculin est ainsi passé de 3,3 % en 2006 à 18,6 % en 2009.

Les pays qui disposent d'un congé parental unique ont tous mis en place des quotas individuels non transférables. L'Islande est un très bon exemple de ce système en proposant un mécanisme des 3+3+3 (3 mois pour la mère, 3 mois pour le père et 3 mois à partager). Les pays nordiques eux-mêmes ont régulièrement allongé ces quotas au cours des dernières années. La Suède a ainsi introduit un quota d'un mois pour le père en 1995 et l'a allongé en 2002 à deux mois, sur les 480 jours de congé global. Le système portugais, tout récent, est légèrement plus complexe puisque le congé est scindé en deux parts à prendre l'une à la suite de l'autre : un congé parental initial de 180 jours, au sein duquel la mère dispose d'un quota de 45 jours et le père de 30 jours, et un congé parental complémentaire de six mois, au sein duquel les deux parents disposent d'un quota de trois mois.

La directive européenne 2010/18/UE engage les Etats membres dans cette voie puisqu'elle instaure un congé parental de quatre mois dont un mois non transférable.

3. une bonne rémunération

Le taux de remplacement apparaît essentiel pour une bonne prise du congé par les pères. Ainsi, au Danemark, dont le plafond d'indemnisation est quatre fois supérieur à celui qui est accordé en France, le taux de recours s'établit à une valeur de 24 % pour une durée de congé moyenne de huit semaines (28 semaines pour les mères).

En moyenne, le taux de remplacement s'inscrit dans une fourchette allant de 67 % du salaire de référence (Allemagne) à 100 %, sous plafond en général. Mais les taux de remplacement peuvent être variables au sein d'un même pays selon la période considérée : ainsi, en Suède, les 380 premiers jours sont rémunérés à 80 % tandis que les 90 jours restant le sont forfaitairement à 19 € par jour. En Islande, la rémunération varie entre 75 et 80 %. En Allemagne, les prestations peuvent être versées sur 24 mois au lieu de 12 ou de 14 (si le père prend ses deux mois), mais alors le taux de remplacement n'est que de 33,5 %.

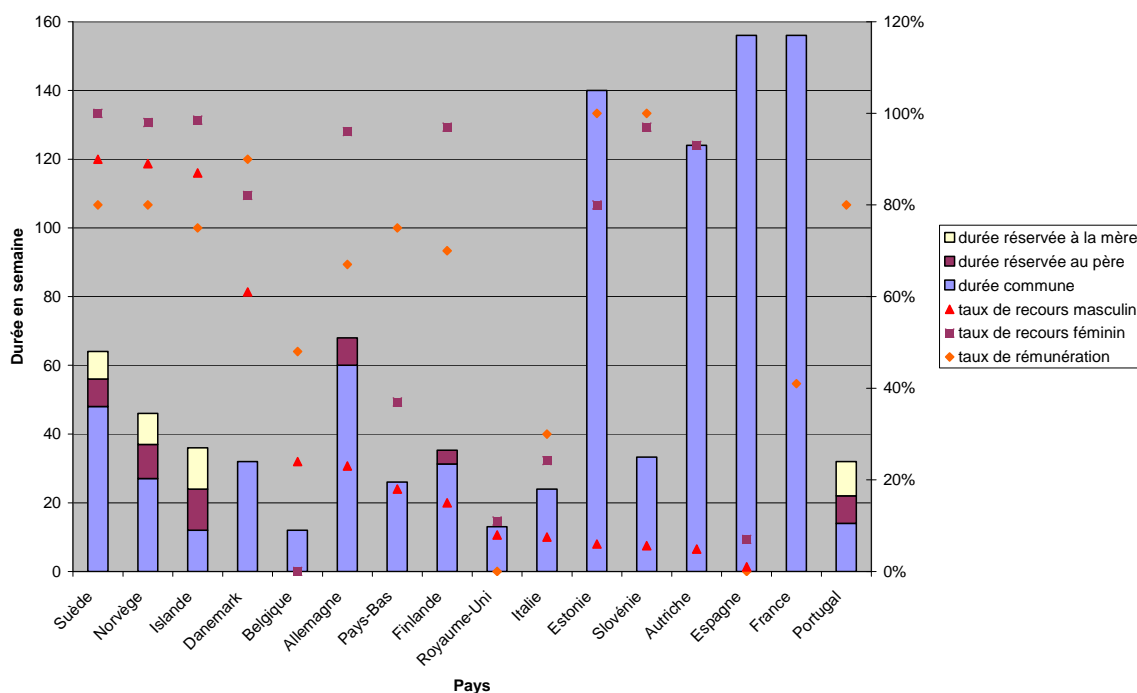
4. la création de bonus

Les bonus peuvent prendre la forme d'une durée supplémentaire du congé parental s'il y a partage entre les deux parents. C'est le cas de l'Espagne où le père dispose de deux mois de congé. C'est le cas aussi de la Finlande qui a créé un bonus de 24 jours si le père prend les deux dernières semaines du congé, qui compte 158 jours. Il peut consister aussi, comme en Suède, en une réduction d'impôt de 10 € par « jour égalité ». C'est le « gender equality bonus » qui permet une réduction d'impôt de 1410 € en cas de partage strictement égalitaire du congé parental.

5. le caractère fractionnable du congé

Enfin, il semble que la possibilité de fractionner son congé parental soit un élément en faveur d'une meilleure implication des pères. En Finlande par exemple, le père peut fractionner son congé en quatre périodes s'il le souhaite. L'Islande offre aussi une possibilité de fractionnement. Si, au Danemark, ce n'est pas explicitement prévu, une jurisprudence de la Cour Suprême a conclu au caractère fractionnable du congé.

Graphique 5 : Le congé parental dans les différents pays d'Europe



Source : données IGAS, 2011

Les récentes réformes tendent donc à encourager les pères à partager les tâches domestiques et le temps familial. La généralisation et l'allongement du congé de paternité témoigne de ce mouvement, tout comme l'institution de congés parentaux partageables et assortis de divers mécanismes permettant aux pères de prendre une partie de ces congés ; les possibilités de transfert aux pères d'une partie du congé de maternité, appelée clause passerelle, vont dans le même sens.¹⁶

¹⁶ Voir aussi sur ce sujet « Les congés liés à la naissance d'un enfant », Les documents de travail du Sénat, octobre 2009 ;

2.3. *Les actions d'accompagnement menées par les Etats membres de l'Union européenne*

Seules nous intéressent ici les politiques publiques en faveur de la parentalité masculine et non les bonnes pratiques d'entreprises qui seront analysées infra.

Un certain nombre de projets en faveur des pères font l'objet de financements de l'Union européenne dans le cadre du cinquième programme sur l'égalité des chances : le projet « Men equal, men different », par exemple, conduit notamment en Lettonie, Bulgarie, Danemark et en France¹⁷, et comportant enquêtes et campagne de sensibilisation. Le projet Qualitemps¹⁸ également, qui, outre une enquête du cabinet Equilibres sur les pères managers, a abouti à la rédaction d'un guide d'appui aux entreprises et à la formation d'animateurs et de journées de sensibilisation.

Mais les pays eux-mêmes se sont impliqués sur cette question. En Norvège, en 2007, le premier ministre a lancé la création d'un comité du rôle des hommes qui a abouti, en 2008, à l'élaboration d'un livre blanc sur les hommes et l'égalité et à des actions gouvernementales. La photo du premier ministre portant sur ses genoux les bébés des deux ministres l'entourant, celui du ministre de la justice et celui du ministre de la parité, des affaires familiales et de l'inclusion sociales, tous deux en congé de paternité, a été ainsi largement diffusée. D'autres projets peuvent être cités :

- Au Danemark, le projet « Men and parenting, an active fatherhood », en 2004 ;
- En Belgique, la brochure « Congé de paternité, choisir d'être présent » en 2003, assortie de deux campagnes de sensibilisation dont la deuxième en 2005 a été menée sur le thème « men and parenting-an active fatherhood » ;
- En Slovénie, la campagne de sensibilisation « Daddy, be active ! » en 2005 et 2006 ;
- Aux Pays-Bas, la campagne média autour du slogan « Qui fait quoi ? » de 2002 à 2004 ;
- En Lituanie, la campagne de communication « It's cool to be dad¹⁹ ».

Aucune action de sensibilisation collective des pouvoirs publics, menée au niveau national, ne peut être citée pour la France, mise à part le livret de paternité en 2002.

3. **DES EXIGENCES NOUVELLES : UN TRIPLE ENJEU ETHIQUE, ECONOMIQUE ET SOCIAL**

L'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale, ce « work life balance » promu par l'Union européenne et revendiqué désormais par nombre de pays pour relancer l'économie et satisfaire aux besoins démographiques et de main-d'œuvre, expose les entreprises à un triple défi : éthique, économique et social.

¹⁷ Pour la France, ce projet a été mené par le CNIDFF et le bureau des temps de la Ville de Paris ;

¹⁸ Pour la France, ce projet a été mené par le cabinet Equilibres, le CNIDFF, l'ORSE, le syndicat CFE CGC, et l'union régionale CFDT du Languedoc Roussillon ;

¹⁹ Voir pour de plus amples détails le guide de l'ORSE/CNIDFF, opus cité, p. 40 ;

3.1. Un enjeu d'égalité

Cet enjeu est au cœur du débat : l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et, dans son sillage, l'égalité sociale, ne peut être atteinte tant qu'il y aura inégal partage des responsabilités domestiques et familiales.

Les chiffres permettent de convoquer ici le concept de « risque parental ». Une enquête de l'OFCE²⁰ montre ainsi qu'une cohorte d'hommes, dans la tranche des quadragénaires, gagnent 17 % de plus qu'une cohorte de femmes disposant des mêmes caractéristiques (même âge, ayant des enfants, aucune interruption de carrière pour les élever, diplômes et expériences égaux, voire supérieurs pour les femmes), et que l'essentiel de cette différence (70 %) reste inexpliqué. Mêmes constats dans l'enquête de l'agence REGUS de janvier 2011 qui établit que « la proportion des entreprises qui se disent prêtes à embaucher davantage de mères de famille a chuté de 20 % en un an : 44 % contre 25 % aujourd'hui. 41 % des employeurs craignent un défaut de flexibilité des mères qui travaillent ». Et les plaintes de la HALDE pour discriminations liées à la grossesse sont cinq fois supérieures en 2009 (250) à ce qu'elles étaient en 2008.

Il semble donc que les systèmes de représentations à l'œuvre dans le monde du travail, en raison d'une prise en charge de la parentalité majoritairement effectuée par les femmes, font de ces dernières des « agents à risque », comme si la valeur du travail des femmes était estimée inférieure à celle des hommes en raison de la projection faite par les employeurs d'un moindre investissement ou d'un risque de sortie du marché du travail, à cause des enfants.

C'est donc l'argument du partage du risque parental qui prévaut ici : comment faire en sorte de rendre la parentalité « neutre » aux yeux de l'employeur ? Sans doute faut-il, pour ce faire, viser la participation des femmes à la sphère publique et promouvoir la participation des hommes à la sphère privée et reconnaître socialement, dans le même temps, les activités et les besoins liés à la reproduction humaine et aux soins des personnes non autonomes. Si l'on encourage les pères à assumer pleinement l'éducation et le soin aux enfants, les employeurs ne pourront plus tenir pour acquis que seules les femmes salariées sont des parents.

Il ne convient pas, toutefois, d'instrumentaliser le principe d'égalité, principe constitutionnel qui sous-tend toute action publique et d'aboutir, par la valorisation d'une logique économique de performance, à une conscience amoindrie du droit. Le partage des responsabilités familiales est une des composantes de l'égalité entre les femmes et les hommes et doit être rendu effectif à ce titre.

3.2. Un enjeu de performance économique

Au niveau macroéconomique, des externalités positives peuvent être attendues de politiques publiques améliorant l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale et un meilleur partage des temps entre les femmes et les hommes : la hausse du taux d'activité des femmes contribue à élever le niveau du PIB, et l'augmentation de la fécondité accélère à long terme la croissance potentielle. De ce fait, le niveau de vie de la population s'en trouve amélioré, favorisant possiblement l'équité entre hommes et femmes²¹, puisque celle-ci est plus facile à réaliser lorsque l'économie est en progression que lorsque les emplois sont en contraction. Des économies externes, bénéficiant à la collectivité et ayant des retombées positives sur les entreprises, peuvent donc être attendues et justifient les efforts de ces dernières.

Au niveau de l'entreprise, l'articulation entre vie familiale et vie professionnelle constitue le cœur même des enjeux autour desquels se nouent les relations de travail, que l'entreprise comme les salariés ne peuvent ignorer sous peine, les uns comme les autres, de devoir improviser des compromis et solutions en urgence, peu satisfaisants et générateurs de perturbations.

²⁰ « Enfants, interruptions d'activité des femmes et écarts de salaire entre les sexes », Dominique Meurs, Ariane Pailhé, Sophie Ponthieux, revue de l'OFCE, n°114, juillet 2010

²¹ « Articulation entre les vies professionnelle et familiale : une analyse des écarts de taux d'activité entre la France et le Canada », Gilbert Cette, Dominique Méda, Arnaud Sylvain et Diane-Gabrielle Tremblay, dans « Concilier travail et famille, le rôle des acteurs France-Québec », opus cité ;

La sphère familiale et la sphère professionnelle ne sont pas, en effet, des domaines étanches et la porosité des deux sphères s'observe de plus en plus : invasion du domaine privé par le travail d'une part car les technologies de l'information ont entraîné un développement du travail au domicile aussi bien pour les hommes que pour les femmes, particulièrement forte chez les travailleurs indépendants, les cadres et professions supérieures²² ; insinuation des préoccupations familiales et domestiques dans le travail d'autre part sous forme d'échanges téléphoniques ou électroniques avec le conjoint et les enfants, de planification et de réalisation de certaines tâches domestiques ou administratives sur le lieu de travail. Ainsi, près de 30 % des femmes prévoient les courses alimentaires pendant qu'elles sont au travail alors que cela ne concerne que 14 % des hommes mais les hommes sont plus nombreux à contacter leurs proches alors qu'ils travaillent²³.

Les raisons d'ordre économique, invoquées par les employeurs pour s'engager dans la voie²⁴ d'une aide à l'articulation des temps, sont les suivantes :

- l'amélioration de la productivité et des performances (56 %) ;
- la fidélisation des salariés et l'attraction de la main d'œuvre ;
- l'amélioration de l'image et la responsabilité sociale et sociétale de l'entreprise.

L'équilibre entre la vie professionnelle et familiale représente donc un atout indéniable dans un univers concurrentiel. De plus, au lieu de penser la parentalité comme un lieu de tension entre la sphère familiale et la sphère professionnelle, on peut la considérer comme le moyen d'une création de valeurs réciproques entre les deux sphères : c'est la théorie de l'enrichissement qui peut être définie comme la manière par laquelle l'expérience dans un rôle améliore la qualité de vie dans l'autre rôle. La vie privée et la vie professionnelle génèrent chacune des ressources qui peuvent aider les personnes à être meilleures dans l'autre domaine : estime de soi, bien-être, revenus, faculté de se détacher du stress perçu dans l'autre sphère²⁵. Des concepts tels que l'enrichissement, le débordement positif ou encore le développement²⁶ aident à penser les deux sphères sous formes d'enrichissements croisés et non comme génératrices de conflits.

La parentalité masculine représente un atout supplémentaire pour l'entreprise. Le projet européen « All together » détermine ainsi, à partir d'une étude réalisée en Espagne en 2006, les dix raisons de faciliter l'implication du personnel masculin dans les responsabilités domestiques et familiales, centrées sur l'optimisation du potentiel personnel et professionnel de l'ensemble des salariés et le bénéfique en termes de nouveau style de management et d'amélioration d'image de l'entreprise²⁷.

La prise en compte de la parentalité, notamment masculine, est donc facteur de performance tant au niveau macroéconomique que pour l'entreprise.

3.3. Un enjeu social : l'équilibre et le bien-être des salariés

La concurrence des temps ou encore leur non-concordance est aujourd'hui l'une des principales sources de souffrance psychique en raison du conflit²⁸ entre les temps familiaux et professionnels. Parmi les raisons citées par les employeurs pour accompagner l'articulation des temps vient en premier lieu la diminution de l'absentéisme (64 % des établissements interrogés) et la recherche du bien être des salariés.

²² « Entre famille et travail, des arrangements de couple aux pratiques des employeurs », opus cité, p. 465 ;

²³ Enquête familles et employeurs, Ibidem, chapitre 1 ;

²⁴ « Les employeurs, un autre acteur de la politique familiale ? », Cécile Lefèvre, Ariane Pailhé, Anne Solaz, Recherches et Prévisions numéro 92, juin 2008 ;

²⁵ « Couple à double carrière et articulation vie privée - vie professionnelle : le mariage de la carpe et du lapin ? », opus cité, p. 3 ;

²⁶ Ibidem p.23 ;

²⁷ Voir en annexe l'argumentaire développé par le projet « All together », cité dans le guide d'appui pour les entreprises, « promouvoir la parentalité auprès des salariés masculins », opus cité ;

²⁸ « Famille et travail, le salut contemporain », Pierre-Henri Tavoillot, L'école des parents, n°586, p. 7 ;

L'enquête « Familles et employeurs²⁹ » a établi des indicateurs d'imbrication des deux univers et met en évidence trois grands groupes de personnes en emploi : seules 20 % d'entre elles semblent avoir trouvé un équilibre et arrivent à déconnecter le monde professionnel du monde domestique alors que 40 % mentionnent des interférences qui restent gérables néanmoins, grâce à des précautions prises pour éviter une trop grande porosité des deux sphères. Enfin, les 40 % restants ont un type d'organisation dans laquelle les sphères professionnelle et privée sont étroitement mêlées, entraînant une surcharge pesante à la fois moralement et physiquement. De son côté, l'Agence Nationale des Conditions de Travail (ANACT) fait de l'enjeu de l'articulation des temps un enjeu de santé au travail et pas seulement un enjeu d'égalité : 37 % des femmes interrogées déclarent un mal-être au travail contre 24 % des hommes³⁰ et le sentiment d'être débordé dans son travail diffère grandement selon la composition du ménage³¹.

Les conséquences en sont l'absentéisme mais aussi un phénomène moins connu dont les méfaits ont été mis à jour plus récemment, le présentéisme, c'est-à-dire le fait d'être présent dans l'entreprise mais sans pouvoir se concentrer sur son travail en raison d'un stress élevé. Une étude conduite au Royaume-Uni³² en 2009 estime que les jours perdus attribués au présentéisme serait 1,5 fois plus nombreux que ceux attribués à l'absentéisme et que le coût moyen quotidien par employé touché par ce phénomène serait de 145 livres soit environ 170 € alors que le coût engendré par une journée d'absence serait de 80 livres, soit environ 95 €. De même, une étude belge, en 2010, montre que le présentéisme atteint 61 % des coûts totaux relatifs à la santé dans une entreprise, suivi par les frais médicaux 28 % et l'absentéisme 10 %.

Les entreprises doivent dès lors affronter un double défi :

- un défi organisationnel car la prise en compte des désirs des salariés dans l'organisation de leur temps pose de difficiles problèmes de gestion qui font reculer certaines entreprises ;
- un défi en termes d'atteinte à ce qui constitue l'un des attributs du pouvoir de direction, la fixation des horaires de travail. Ce désir des salariés d'une plus grande flexibilité du temps peut constituer une entorse au lien de subordination³³. Nous verrons ce point plus avant.

En revanche, des études montrent l'impact positif sur la santé des pères de l'exercice d'une paternité active : en Suède, une recherche menée en 2007 montre que sur les 45 800 hommes interrogés, ceux qui ont pris un congé de paternité ou parental en 1978-1979 ont une réduction de 16 % du risque de mortalité par rapport aux pères qui n'ont pas pris de congés (Mänsdotter et al.2007). Une autre étude menée sur 72 600 pères qui ont eu leur premier enfant dans les années 1988-1989 établit que les hommes qui ont pris entre 30 et 135 jours de congé parental ont un risque de moindre mortalité toutes causes confondues (Mänsdotter et Lundin 2010). Une autre recherche établit que la santé des pères est stimulée positivement par la combinaison de rôles différents tels que mari, parent et travailleur (WHO, 2007). La Commission pour l'égalité et pour les droits humains en Grande-Bretagne a mené une étude qui montre que 69 % des pères qui ont pris un congé à la naissance de leur enfant estiment que ce congé a amélioré leur qualité de vie.

²⁹ « Entre famille et travail, des arrangements de couple aux pratiques des employeurs », p.466 et chap.4 ;

³⁰ Enquête Samotrace citée dans « Données statistiques hommes/femmes, conditions de travail, temps de travail et parcours professionnel de santé au travail », ANACT, février 2011, p. 23 ;

³¹ Enquête COI, citée ibidem p.26 ;

³² Etude au Royaume-Uni menée par le « Sainsbury center for mental health », Mickael Personage, 2009 ; Etude belge menée par le docteur Claudia Put, chercheuse à l'Université catholique de Leuven et psychologue à l'hôpital universitaire de Gasthuisberg ;

³³ « Le temps vraiment choisi », Françoise Favennec-Héry, revue Droit Social, numéro 3 mars 2000 ;

Plus largement, investir dans la sphère familiale permet aux hommes de ne plus appartenir qu'à un seul réseau de reconnaissance, celui de son travail, et la pluralité des appartenances et des sphères d'épanouissement comme des tensions permet de relativiser les contraintes et d'équilibrer sa vie. Les partenaires sociaux s'emparent aujourd'hui de ce sujet, dans le cadre de la prise en compte des risques psycho-sociaux, même si, nous le verrons, la question des responsabilités familiales reste le parent pauvre des réflexions menées. L'idée que l'équilibre de vie ne se réduit pas à la sphère professionnelle mais se fonde sur une pluralité de sphères d'épanouissement, professionnel certes mais également familial, artistique, culturel ou sportif progresse aujourd'hui et la promotion du développement personnel des collaborateurs, comme levier de performance de l'entreprise, est affirmée plus largement³⁴.

Au-delà de la quête d'égalité, au-delà du partage du risque économique lié à la parentalité, la recherche du bien-être des salariés est donc susceptible d'être un moteur important pour déconstruire les rigidités existantes. La recherche du bien-être de l'enfant l'est sans doute plus encore.

3.4. Un enjeu social : le bien-être des enfants

La valorisation des bienfaits de la présence paternelle auprès des enfants est, sans doute, le plus à même d'emporter l'adhésion des salariés masculins³⁵. Mais les analyses sont, ici, délicates, non seulement parce qu'elles relèvent de champs variés des sciences humaines mais aussi parce que la valorisation du rôle du père auprès des enfants, aux côtés de la mère, risque de porter en elle une vision normative et ne saurait délégitimer d'autres formes d'éducation parentale.

On assiste aujourd'hui à une nouvelle approche du bien-être des enfants qui souligne l'importance de leur développement cognitif et affectif et passe d'une vision en termes de charges et de coûts, à une vision en termes d'investissement social. Les enfants concentrent, désormais, l'espoir d'un retour sur investissement en termes d'éducation, de performance scolaire et de bien-être³⁶. Le développement d'un enfant est considéré de plus en plus comme un processus éminemment complexe, qui met en jeu de nombreux facteurs variant selon le cycle de vie de l'enfant. La fonction parentale en est un déterminant majeur même si la figure d'attachement de l'enfant n'a pas nécessairement un lien biologique avec lui. La mission ne peut évoquer que partiellement ici toutes les approches théoriques qui sous-tendent ces travaux, et qui empruntent à la psychanalyse, aux neurosciences, ou encore à la théorie de l'attachement.

Cette nouvelle attention portée au bien-être de l'enfant relève de conceptions très différentes. Les travaux récents de l'OCDE sur le bien-être des enfants, par exemple, de même que ceux de l'UNICEF, exposent les stratégies d'intervention des pouvoirs publics en direction des mères et des enfants dans une optique de bien-être des enfants³⁷, sans que le mot père soit quasiment jamais prononcé dans le texte. Ces analyses restent donc centrées sur le rôle des mères.

³⁴ « Comment financer un congé de paternité long ? » article de Monique Boutrand, Revue CFDT cadres, 442, décembre 2010, p.51 mais aussi « Le développement personnel des collaborateurs, levier de performance de l'entreprise », Accompagner, MEDEF, juillet 2009 ;

³⁵ Entretien avec Jeanne Fagnani ;

³⁶ « L'accueil des enfants : enjeu des réformes et appel aux entreprises dans quatre pays européens », Anne-Marie Daune-Richard et Marie-Thérèse Letablier, Politiques sociales et familiales, n° 103, mars 2011 ;

³⁷ « Assurer le bien être des enfants », OCDE 2009, p.32 et p. 105 ;

D'autres recherches, même si l'on constate une très grande différence entre le nombre d'études consacrées aux rôles des mères dans l'éducation des enfants et celles sur l'investissement paternel, portent cependant, depuis quelques années, sur le lien entre l'exercice de la paternité, notamment lors des congés parentaux, et les conséquences sur le bien-être des enfants et de la famille. Des études au Canada, en Allemagne, au Texas ou encore en Grande-Bretagne vont toutes dans le sens³⁸ d'un lien entre le développement affectif et cognitif de l'enfant et une paternité qu'on peut appeler « active », c'est à dire qui se manifeste par des actions visibles comme la prise de congé parental. Citons également :

- au Royaume-Uni, un récent rapport (Clarke 2009) montre les bénéfices engendrés par une paternité active en termes d'amélioration des compétences cognitives des enfants, de plus grande aptitude à résoudre les problèmes et de meilleur cursus scolaire. Par ailleurs, the Fatherhood Institute cite une recherche qui montre qu'il y a un lien entre les pères qui ne prennent pas de congé de paternité et des problèmes de développement chez les enfants âgés de trois ans³⁹ ;
- une recherche de l'université de Stockholm montre que la prise d'un congé par les pères peut contribuer à une diminution des taux de mortalité infantile⁴⁰ ;
- en Slovénie, une recherche internationale montre que l'investissement des pères a un impact positif sur le développement éducatif, émotionnel et social des enfants⁴¹.

Plus précisément, une étude menée en France sur 138 enfants en 2007⁴², sur la base d'une procédure d'histoires à compléter, suggère que les enfants construisent des représentations spécifiques des relations d'attachement qu'ils entretiennent avec leur père et qu'il y a un lien entre la relation père-enfant et l'ouverture au monde. L'analyse des corrélations entre les différents scores d'adaptation scolaire et les indices de sécurité et de désorganisation de l'attachement aux parents montre que l'adaptation générale aux exigences scolaires, la maîtrise des codes langagiers, et l'engagement dans les activités scolaires sont au moins liés à l'une des deux dimensions de la qualité de l'attachement au père ; en revanche, l'adaptation au rythme et aux tâches scolaires est spécifiquement lié à la qualité et plus particulièrement à la désorganisation de l'attachement à la mère.

³⁸ "Father absence and adolescent development : a review of the literature", Association of pediatric nurses, 2006, Grande Bretagne; "The effects of father involvement : a summary of the research evidence, Father involvement initiative", 2002, Canada Ontario; "What fathers contribute to child development", Texas A/M university systems, Texas, 2000; "Fathers, influence on their children's Cognitive and emotional development : from toddlers to pre-k", N.J. Cabrera, J.D.Shannon, C.T.Le Monda, 2007, Etats-Unis; "The impact of attachment to mother and father and sensitive support of exploration at an early age on children's psychological development through young adulthood", Karin Grossmann, PhD and Klaus E. Grossmann, PhD, 2009, university of Regensburg, Germany;

³⁹ "Parental care and employment in early childhood", S. Dex and H.Ward, 2007, working paper London, Equal opportunities commission;

⁴⁰ « Family policy, Economic development and infant mortality, a longitudinal comparative analysis » T. Ferrarini, T. and Norström, 2010 ;

⁴¹ Eurochild, institut de protection sociale en Slovénie, cite Flouri, 2005, Lewis and Lamb 2003 ;

⁴² « Spécificité des liens entre l'adaptation socioscolaire, la qualité de l'attachement au père et la qualité de l'attachement à la mère des enfants de 3 à 5 ans », Fabien Bacro, université de Nantes, 2007 ;

Tableau 1 : Analyse des corrélations entre les scores obtenus aux différentes échelles du questionnaire sur les comportements scolaires et les indices de sécurité et de désorganisation de l'attachement au père et à la mère

	<i>Adaptation générale aux exigences scolaires</i>	<i>Maîtrise des codes langagiers</i>	<i>Engagement dans les activités scolaires</i>	<i>Adaptation au rythme et aux tâches scolaires</i>
<i>Sécurité de l'attachement à la mère</i>	.20*	.19*	.17	.15
<i>Désorganisation de l'attachement à la mère</i>	-.24*	-.24**	-.21*	-.25**
<i>Sécurité de l'attachement au père</i>	.16	.17	.22*	.16
<i>Désorganisation de l'attachement au père.</i>	-.21*	-.20*	-.15	-.18

Source : Fabien Bacro, « Spécificité des liens entre l'adaptation socio-scolaire, la qualité de l'attachement au père et la qualité de l'attachement à la mère des enfants de 3 à 5 ans », Université de Nantes, Octobre 2007.

Ce tableau montre ainsi que l'engagement dans les activités scolaires est négativement corrélé à la désorganisation de l'attachement à la mère ($r=-.21$, p inférieur .05) et positivement corrélé à la sécurité de l'attachement au père ($r=.22$, p inférieur.05). Mais lorsqu'on s'intéresse plus spécifiquement aux aspects quantitatifs et qualitatifs de la participation verbale et aux capacités d'attention des enfants, l'étude montre qu'ils sont tous trois spécifiquement liés à la qualité de l'attachement au père.

D'autres études vont même jusqu'à identifier des risques plus grands de délinquance et de conduites addictives chez l'adolescent en l'absence d'un investissement paternel de qualité auprès de l'enfant⁴³.

Ainsi, sans reprendre à notre compte, pour autant, la charge de culpabilité contenue dans le titre d'un ouvrage célèbre « Père manquant, fils manqué⁴⁴ », se mettre sur le registre de la preuve scientifique concernant le développement de l'enfant apporte quelques assurances et évite sans doute, quand on prend en compte la question du développement de l'enfant et du rôle respectif du père ou de la mère, le risque d'un dérapage idéologique où chacun raconte sa propre histoire. La question essentielle repose à ce stade sur un choix de société : quelle société voulons-nous demain pour les hommes, les femmes et les enfants, qui refuse l'enfermement dans des stéréotypes et ouvre tout le champ des possibles aux pères comme aux mères ?

⁴³ La mission, dans le temps qui lui est imparti, ne peut faire une synthèse exhaustive de ces recherches. L'OCDE et l'Union européenne travaillent à ce recensement et à la formulation de pistes sur l'apport des parents et notamment des pères, au développement de l'enfant ;

⁴⁴ « Père manquant, fils manqué : que sont les hommes devenus ? », Guy Corneau, les Editions de l'homme, 2010 ;

L'enjeu est donc de cesser de penser la parentalité comme un risque. L'équation qui pose l'égalité entre parentalité et amoindrissement de la performance doit être remplacée par une autre équation posant l'égalité entre parentalité et enrichissement de la performance et ceci à deux niveaux :

1. en termes de charge réelle, celui d'un véritable partage des responsabilités familiales pour les deux parents ;
2. en termes de charge symbolique, à la fois en neutralisant les systèmes de représentation (la parentalité devient un fait banal porté par les salariés parents, homme ou femme), et en lui affectant un coefficient symbolique positif puisque son exercice permet d'assurer un investissement de bonne qualité et une bonne distance par rapport au travail.

Un bilan des modalités d'exercice de la parentalité masculine dans le monde du travail, en France, que ce soit l'analyse des pratiques des salariés en termes de recours aux dispositifs de soutien direct ou indirect à la parentalité dans les entreprises, que ce soit l'analyse des bonnes pratiques d'entreprises et des branches à cet égard, s'avère donc nécessaire.

Deuxième partie :

Les salariés : une parentalité à visage quasi unique mais le frémissement de nouveaux modèles

Le constat de départ est celui d'une contradiction entre un discours du changement, revendiquant de nouvelles manières d'être père et une plus grande place auprès de l'enfant d'une part, et l'observation, par les enquêtes statistiques, d'un engagement limité dans une paternité active et, corrélativement, d'une sur-responsabilisation des mères⁴⁵, d'autre part. L'observation des pratiques s'avère donc essentielle. Une triple approche sera, ici, retenue : une analyse des pratiques des pères en termes de recours aux dispositifs de congés familiaux en entreprise et de partage des tâches domestiques et parentales, une analyse des pratiques des tiers en réaction, promotion ou dissuasion face à l'exercice de la paternité, une analyse enfin de l'émergence de formes nouvelles de paternité.

1. LES PRATIQUES DES PERES : UNE PATERNITE DISCRETE ET DISSYMETRIQUE

1.1. *Le recours aux congés familiaux : une paternité discrète*

L'analyse des taux de recours des pères aux différents congés liés à la naissance ou à la famille fait apparaître un contraste entre un certain succès du congé de paternité et une désaffection notable des autres congés parentaux.

1.1.1. Le succès du congé de paternité

Le congé de paternité, créé par la loi du 21 décembre 2001 de financement de la sécurité sociale, a été établi, pour l'ensemble des régimes de sécurité sociale, un congé de paternité pour les pères d'enfants nés ou adoptés à partir du premier janvier 2002. D'une durée de 11 jours calendaires consécutifs à prendre dans les quatre mois suivant la naissance ou l'adoption, ou de 18 jours en cas de naissance et adoption multiple⁴⁶, il a connu, dès sa création, un succès certain puisque la DREES indique que, depuis 2003, ce sont près des deux tiers des pères (66 %) potentiellement concernés qui bénéficient d'un congé de paternité⁴⁷.

Au total, ce sont 346 666 personnes salariés qui ont bénéficié d'au moins un congé de paternité en 2009 pour le régime général, pendant 11 jours en moyenne dans 94 % des cas.

⁴⁵ « La paternité aujourd'hui : pratiques, implications et politiques », Recherches et prévisions, n° 76, juin 2004 ;

⁴⁶ Ce congé ne peut pas être fractionné mais peut se cumuler avec le congé de trois jours accordés pour la naissance de l'adoption d'un enfant. Pendant la durée du congé de paternité, le père reçoit une indemnité journalière (IJ) qui est égale au gain journalier de base, déterminé en tenant compte des salaires perçus au cours des trois derniers mois précédents l'interruption de travail, dans le cadre d'un plafond égal actuellement à 77,24 € et d'un minimum fixé à 8,72 euros. Ce congé bénéficie également aux fonctionnaires sous forme de maintien de salaires ;

⁴⁷ « Le congé de paternité », Etudes et résultats, DREES, n°442, novembre 2005 ;

Tableau 2 : Nombre de bénéficiaires du congé de paternité

Année	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Nombre de bénéficiaires	323,9	351,5	357,7	364,1	373,1	370,1	384,9	346,6

Source : CNAMTS, CCMSA et RSI, DREES 2011

Champ : France entière

Pour le seul régime général, le nombre de journées indemnisées s'élève à 3 817 942 en 2009, et les dépenses engagées à ce titre se sont élevées à 214,7 millions d'euros, en baisse de 0,7 % par rapport à 2008. Elles s'élèvent à 224 millions d'euros en 2010 et le montant estimé pour 2011 est de 284 millions d'euros⁴⁸.

Plusieurs facteurs explicatifs du taux de recours au congé de paternité peuvent être avancés⁴⁹ :

- *un effet de génération* : les pères actifs occupés relativement jeunes (moins de 30 ans), ou au contraire les plus âgés, recourent moins à cette prestation que les trentenaires, sans doute en raison d'une activité professionnelle plus instable pour les jeunes (embauche récente, précarité des contrats de travail...) et d'un manque à gagner financier plus important pour les personnes qui ont acquis une plus longue expérience ;
- *le rang de l'enfant* : l'influence négative du rang de l'enfant sur le taux de recours s'explique par des raisons similaires. Plus le rang est avancé, plus le père est âgé et professionnellement intégré, moins il est enclin à prendre ce congé ;
- *l'importance du niveau de salaire et du secteur d'activité du père* : le taux de recours est plus élevé pour les pères qui travaillent dans le secteur public (87 %), qui bénéficient d'une indemnisation complète. En revanche il est moins élevé dans le secteur privé (68 %) et pour les indépendants (22 %), notamment en raison du manque à gagner induit dès que les revenus perçus dépassent le plafond de la sécurité sociale, sauf s'il existe un complément accordé dans le cadre d'une convention collective. En moyenne, en 2002, un père ayant pris son congé de maternité a perçu 485 euros d'indemnités journalières ; 10 % ont perçu moins de 334 euros et 10 % plus de 645 euros⁵⁰.

Tableau 3 : Taux de recours au congé de paternité selon le statut et la tranche de revenu mensuel net provenant de l'activité professionnelle du père

		STATUT		
		Indépendant	Privé	Public
TRANCHE DE REVENU MENSUEL net	Moins de 1000 euros	18	48	58
	De 1000 à moins de 2000 euros	25	79	93
	2000 euros et plus	21	49	78
	TOTAL	22	68	87

Source : Enquête « Congés autour de la naissance », Etudes et Résultats n°442, 2005

Champ : Ensemble des pères interrogés.

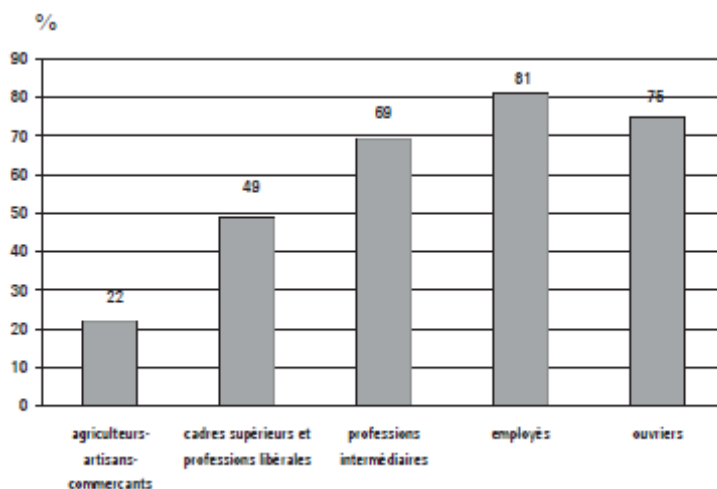
⁴⁸ Rapport du Sénat relatif au PLFSS 2011, volet famille ;

⁴⁹ Données obtenues à partir de l'enquête « Congés autour de la naissance » réalisée par la DRESS en 2004 auprès de 2000 pères et 2000 mères d'enfants nés fin 2003 ;

⁵⁰ « Quel est le profil des pères bénéficiaires des congés de paternité ? », point de conjoncture n° 14 de la CNAF, juin 2003 ;

- *l'activité professionnelle de la mère* : si celle-ci est en emploi, le père utilise davantage son droit (70 %), ce qui montre l'importance d'une négociation sur ce sujet au sein du couple ;

Graphique 6 : Taux de recours au congé paternité selon la CSP du père

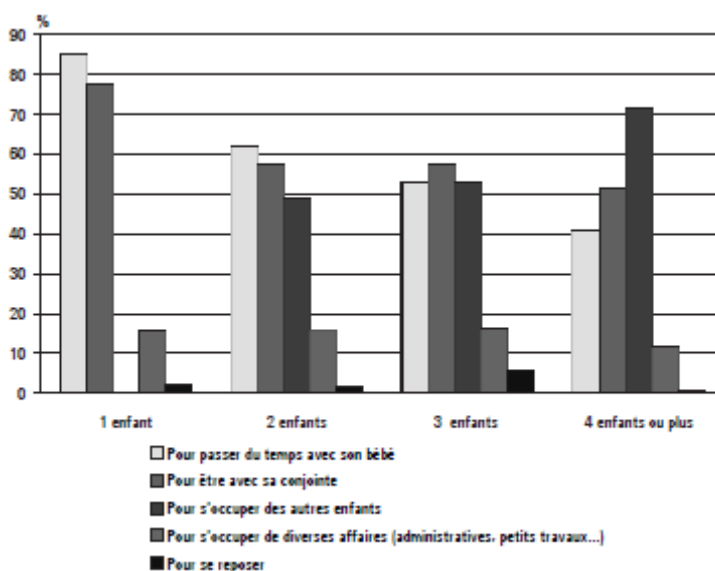


Source : Enquête « Congés autour de la naissance », Etudes et Résultats n°442, 2005.

- *des raisons professionnelles* liées à la charge de travail et à la peur de l'employeur⁵¹ ;
- *une absence d'informations* sur ce dispositif.

Dans l'ensemble, les pères comme les mères semblent très satisfaits du principe d'un congé de paternité. Les motivations expliquant la prise du congé par les pères tendent à montrer qu'ils prennent essentiellement le congé de paternité pour être présents auprès de la mère et pour l'aider.

Graphique 7 : Les deux raisons expliquant la prise de congé de paternité, fournies par le père, selon le nombre d'enfants dans le ménage.



Source : Enquête « Congés autour de la naissance » citée par Etudes et Résultats n°442, 2005.

⁵¹ « Les débuts de congé paternité : vécu et représentations », Delphine Chauffaud, Elodie David et Martin Vallet, DREES, série études, document de travail, n° 29, avril 2003 ;

La mission a tenté, sans succès, d'obtenir des données plus récentes sur l'analyse des profils de pères en congé de paternité. Nous verrons plus avant, à partir d'analyses qualitatives, que des déplacements légers sont à l'œuvre aujourd'hui.

1.1.2. L'invisibilité des pères dans les autres congés liés aux enfants

S'agissant des autres congés, si l'on connaît le nombre de prestations servies, le nombre total des bénéficiaires n'est pas disponible car ces congés ne sont pas systématiquement assortis d'une prestation. On connaît ainsi le nombre de bénéficiaires du complément de libre choix d'activité (CLCA) parmi les salariés qui ont pris un congé parental et le nombre de bénéficiaires de l'allocation journalière de présence parentale (AJPP) parmi ceux qui ont pris un congé de présence parentale. Les données connues font, toutes, état d'une présence très faible des pères dans ces dispositifs.

LES DIFFERENTS CONGES POUR RAISONS FAMILIALES

Congé parental d'éducation est un droit accordé aux seuls parents qui sont salariés et qui ont au moins un an d'ancienneté au moment de la naissance de leur enfant. Il leur permet de cesser leur activité ou de travailler à temps partiel et de retrouver leur emploi ou un emploi similaire avec une rémunération au moins équivalente à l'issue de ce congé. Aucun salaire n'est versé pendant le congé parental, sauf en cas de congé parental partiel ;

Complément de libre choix d'activité (CLCA) est une prestation familiale versée par les CAF aux parents d'enfants de moins de trois ans qui ne travaillent pas ou qui travaillent à temps partiel, pendant au plus six mois pour un premier enfant et jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant pour les suivants, sous réserve de conditions d'activité antérieure à la prise de ce congé. Le montant versé est de 560,40 euros par mois (barème 2011) pour les personnes qui ne bénéficient pas de l'allocation de base de la prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE) ;

Complément optionnel de libre choix d'activité (COLCA), créé en 2006, est ouvert aux parents de trois enfants ayant cessé de travailler. Il est versé jusqu'au premier anniversaire de l'enfant et son montant est de 801,39 euros pour les personnes ne percevant pas l'allocation de base de la prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE) ;

Congé pour enfant malade : art L.122-28-8 du code du travail : tout salarié peut bénéficier d'un congé de 3 jours par an maximum en cas de maladie ou d'accident d'un enfant de moins de 16 ans dont il a la charge effective et permanente, sans rémunération sauf dispositions conventionnelles plus favorables ;

Congé de solidarité familiale : il permet à tout salarié de s'absenter pour assister un proche souffrant d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ; il est d'une durée maximale de trois mois, renouvelable une fois. Par décret du 11 janvier 2011, le principe d'une allocation journalière a été fixé d'un montant de 53,17 €/jour ;

Congé de présence parentale : il permet à tout salarié d'accompagner un enfant de moins de 20 ans, atteint d'une maladie, d'un handicap grave ou victime d'un grave accident ; 310 allocations journalières de présence parentale, d'un montant de 49,65 € pour une personne seule peuvent être versées dans la limite de trois ans ;

Congé de soutien familial : il permet à toute personne de cesser son activité professionnelle afin de s'occuper d'un membre de sa famille handicapé ou faisant l'objet d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ; d'une durée de trois mois renouvelables, il ne peut excéder un an sur toute la carrière et n'est pas rémunéré (sauf par l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie).

1.1.2.1. Le congé parental et le complément de libre choix d'activité (CLCA)

Un taux de recours très faible

Le congé parental et le complément de libre choix d'activité, deux dispositifs différents, l'un relevant du droit du travail et l'autre constituant une prestation familiale⁵², font l'objet de peu d'études sur leurs bénéficiaires masculins.

Seulement 4 % des bénéficiaires du CLCA sont des pères, soit un peu plus de 23 000 sur un total de 590 000 à la fin de l'année 2008 (dont 230 000 à temps partiel). Le nombre d'allocataires du CLCA à taux plein, rapporté au nombre d'enfants, a diminué de façon sensible (baisse de 13 %) de 2003 à 2009 tandis que le recours au CLCA à taux partiel a augmenté de 64,9%⁵³). On parle à cet égard d'une sorte de révolution silencieuse. Le coût du CLCA pour 2010 est évalué à 2,204 milliards d'euros (554 000 bénéficiaires).

Le CLCA, couvrant près de 30 % des familles ayant un enfant de moins de trois ans, connaît donc un succès certain chez les mères. Mais c'est un dispositif auquel les pères recourent très faiblement. Il est d'ailleurs à noter que les enquêtes, même très récentes, menées par la DREES sur la prise d'un congé parental total ou sur l'analyse des situations professionnelles à l'entrée et en sortie de CLCA⁵⁴ n'intègrent, à aucun moment l'analyse du profil des pères. Les analyses portent sur la catégorie « parent » ou sur celle de « mère ».

Un certain nombre de caractéristiques repérées dans les analyses récentes du recours au CLCA ne peuvent donc être vérifiées pour les pères, et notamment un recours accru au temps partiel ou un retour à l'emploi plus aisé en sortie de CLCA. Même absence de données sur les pères en ce qui concerne le complément optionnel de libre choix d'activité (COLCA), dont le taux de recours global est très faible, de l'ordre de 2 200 personnes en septembre 2010.

Des pères hors pairs et hors normes⁵⁵

Même si leurs caractéristiques globales se rapprochent de celles des mères, les pères bénéficiaires du CLCA vivent dans des couples atypiques et ont des horaires atypiques.

- près de la moitié des pères vivent avec une conjointe au statut socioprofessionnel plus élevé : 60 % des conjointes ont un revenu professionnel supérieur et 65 % des pères vivent avec une conjointe plus diplômée ;
- la surreprésentation des hommes bénéficiaires travaillant dans le secteur de l'éducation, de la santé et de l'action sociale, et donc dans un environnement fortement féminisé, semble induire que ces hommes ont intégré la nécessité de compromis entre la vie familiale et la vie professionnelle ;
- la majorité travaille selon des horaires atypiques (horaires de nuit et du soir), de même que leur conjointe (19 % travaillent la nuit contre 9 % des femmes éligibles et 44 % le soir contre 28 %), d'où une certaine difficulté à assurer une présence auprès des enfants.

⁵³ « La prestation d'accueil du jeune enfant : six ans après », L'e-essentiel CNAF, n°106, janvier 2011 ;

⁵⁴ « Situation professionnelle à l'entrée et à la sortie du complément de libre choix d'activité (CLCA) », E. Legendre, S. Vanovermeir, Etudes et Résultats, n° 750, février 2011, et « Prendre un congé parental total : une décision qui dépend essentiellement du nombre d'enfants et de l'emploi occupé auparavant », E. Crenner, Etudes et Résultats, n°751, février 2011 ;

⁵⁵ Expression et conclusions empruntées à « Les pères bénéficiaires de l'APE : révélateurs de nouvelles pratiques paternelles ? », Danielle Boyer, Recherches et Prévisions, n°76, juin 2004, p. 61 ;

D'autres sources confirment cette analyse d'un moindre apport des pères bénéficiaires du CLCA dans les ressources du ménage et soulignent également une moindre implication que les autres pères dans le champ professionnel alors que leur compagne est plutôt mieux insérée dans son travail⁵⁶.

Toutefois, les pères bénéficiaires ne rompent pas avec l'emploi mais font seulement une parenthèse dans leur vie professionnelle. Les tâches de maternage sont toujours dévolues aux mères qui ne se désengagent pas de la sphère familiale. Ainsi, nonobstant la cessation d'activité des pères, les rôles ne sont pas inversés.

Il semble donc que certains dispositifs de politique familiale participent au maintien de la division sexuée du travail. La notion de libre choix d'activité (liberté laissée aux parents de travailler ou pas) est sans doute directement influencée par la réalité des différences de salaire entre hommes et femmes et par la contrainte qui en résulte en termes d'arbitrage au sein des couples. Près de 80 % des hommes dans notre société gagnent plus que leurs conjointes (Commaille, Strobel, Villac 2002). La modicité de l'indemnité forfaitaire du CLCA rend quasi inopérante la notion de liberté de choix au sein des couples, d'autant que la fragilité des unions, aujourd'hui, plaide pour une autonomie des personnes dans leur aptitude à « gagner leur vie ».

1.1.2.2. Les autres congés liés à des événements familiaux

Les données sur le taux de recours des pères aux congés pour enfants malades sont inexistantes. Seules des données déclaratives recueillies auprès de jeunes parents⁵⁷ permettent d'apprécier la forte dissymétrie au sein des couples, surtout parmi les salariés.

Tableau 4 : Proportion des mères et des pères qui disent s'absenter de leur travail lorsque l'enfant est malade, en fonction du secteur d'activité.

	Femmes (n=1342) % qui disent s'absenter	Hommes (n=395) % qui disent s'absenter
Salariés de l'Etat	83	66
Salariés d'entreprise publique ou nationalisée	76	54
Salariés du secteur privé	69	46
TOTAL	74	51

Source : *Enquête sur la conciliation vie familiale et vie professionnelle, 2000, Fagnani, Letablier, Droit social, 2003 ;*

Champ : *Salariés vivant en couple avec un conjoint ayant un emploi ; question posée : « En cas de maladie de l'enfant (ou de l'un de vos enfants) vous arrive-t-il de vous absenter de votre travail ? »*

Près des trois quarts des femmes salariées déclarent qu'elles prennent un congé pour enfant malade alors que seulement la moitié des hommes répondent par l'affirmative. Mais si l'on se fie aux déclarations des femmes elles-mêmes à qui l'on demande si leur conjoint s'absente pour enfant malade, la proportion tombe à 34 %.

⁵⁶ « S'arrêter de travailler durant trois ans pour s'occuper de son enfant : une idée qui progresse chez les pères », Denise Bauer, Etudes et Résultats, DREES, n°638, mai 2008 ;

⁵⁷ « S'occuper des enfants au quotidien : mais que font donc les pères ? Les enseignements d'une enquête auprès de jeunes parents », Jeanne Fagnani et Marie-Thérèse Letablier, Droit social n°3, 2003 ;

Pour ce qui est des autres congés familiaux, seules les allocations journalières versées aux parents permettent d'avoir, pour partie d'entre eux, des informations sur le nombre et le sexe des bénéficiaires.

- *le congé de présence parentale* : en décembre 2010, 4581 personnes dont 4199 femmes, 349 hommes et 33 couples en sont bénéficiaires, soit 12 % de pères. Le nombre de bénéficiaires de l'allocation vieillesse de parents au foyer (AVPF) au titre de l'allocation journalière de présence parentale (AJPP), au cours de l'année 2009, est de 4082 dont 3809 femmes et 273 hommes, soit 13 % de pères ;
- *le congé de solidarité familiale* : les données ne sont pas disponibles ;
- *le congé de soutien familial* : le nombre de bénéficiaires de l'AVPF au titre de ce congé, au cours de l'année 2009, est de huit, dont sept femmes et un homme.

Autant le congé de paternité, relativement court, connaît une certaine adhésion chez les pères, autant les autres formes de congés autorisées par le code du travail, de durée plus longue ou répondant à des événements de la vie familiale imprévus et demandant un investissement lourd en termes de présence parentale, demeurent majoritairement le fait des mères. Le cas des pays nordiques, présentés le plus souvent comme des modèles d'implication paternelle, conduit à relativiser également cet investissement masculin.

1.1.3. Un même bilan contrasté sur les congés parentaux en Europe

Dans deux pays traditionnellement cités comme les plus favorables à une paternité active, des réserves analogues peuvent être apportées sur les modalités de recours des pères aux congés parentaux, que ce soit la Finlande (congé parental de 158 jours et bonus de 24 jours pour le père qui prend les deux dernières semaines de ce congé) ou la Suède (seize mois dont un quota de deux mois pour chacun des parents).

1.1.3.1. Congé parental en Finlande : miroir aux alouettes ou instrument de changement social

En Finlande, le bilan des congés parentaux pris par les pères est contrasté. Alors que le gouvernement prévoyait un taux de recours au mois du père de l'ordre de 20 %, il n'était que de 4 % en 2003, 10,5 % en 2006 et à peine 15 % en 2009⁵⁸. A force de prolonger les congés parentaux de naissance, destinés à être partagés par la mère et le père, on a involontairement prolongé les interruptions temporaires des mères et construit de ce fait une sorte de « contrat temporaire de la finlandaise au foyer ». On assiste ainsi à une relative discontinuité des trajectoires professionnelles des mères, dans la mesure où elles sont ponctuées de longs congés parentaux, phénomène imprévu résultant, en partie, d'une sorte de « méprise » entre les parents et le législateur que les réformes ultérieures n'ont pas réussi à défaire.

Un ensemble de mécanismes vient, en effet, contrecarrer les négociations implicites ou explicites entre hommes et femmes éventuellement désireux d'ébranler un statu quo. Les freins à la prise de congé par les pères résident dans les inégalités de salaires entre les conjoints et dans des attentes sociales différenciées, liées aux socialisations de genre, tant la prise de congé par les mères semble toujours relever d'une évidence. Le cas finlandais suggère la nécessité de dispositifs qui ciblent explicitement les pères et les dotent de droits individuels, voire de quotas, pour changer les pratiques et peser sur les négociations de couple.

⁵⁸ « Egalité dans la famille : l'exemple des politiques de congés paternels en Finlande : miroir aux alouettes ou instrument du changement social », Heini Martiskainen, CNAF, Informations sociales, 2009, n°151, p.138 ;

1.1.3.2. Congé parental en Suède : « mère toujours, pères d'été »

Résistance des hommes également en Suède⁵⁹, qui, pourtant, dès 1974, a offert aux mères comme aux pères la possibilité de bénéficier d'un congé parental qui ne prend pas en compte les différences biologiques des deux sexes et supprime le congé de maternité, au nom du principe de la double émancipation. Ce congé symbolisait l'autonomie économique des femmes par le travail salarié et la paternité active pour les hommes. Si les hommes, en 2005, représentent 44 % de l'ensemble des bénéficiaires de l'allocation parentale, leur part des jours indemnisés n'est que de 22,6 % en 2009 et le nombre de jours de congé parental pris par les pères, en 2005, reste inférieur à celui de 1994 (41 jours contre 32 en 2009).

Mais le congé parental du père signifie rarement qu'il est seul avec l'enfant car, dans presque la moitié des cas (47 %), la mère reste présente à la maison pendant le congé du père. De plus, la prise de congé par les pères se fait non pas en fonction d'un éventuel désir chez leurs partenaires de reprendre le travail mais en fonction de leur propre activité professionnelle. Ils profitent par exemple d'une période de moindre activité ou choisissent de prolonger leurs congés d'été. D'où la formule : « mères toujours, pères d'été ». Le congé parental « cristallise et amplifie le conflit entre les deux priorités politiques qu'il était censé concilier : l'égalité des sexes et l'intérêt de l'enfant. Tant que la maternité, définie par le dévouement et la disponibilité reste la norme de la parentalité, le contenu de la paternité demeure contingent [... et ce congé] a été présenté comme le moyen de développer de nouvelles capacités sociales et relationnelles [...]. La paternité active, pour paraître attractive, est devenue un atout, un mérite dans la vie professionnelle. Le maternage est indispensable, le paternage volontaire et fortement valorisé⁶⁰ ».

Si l'on compare les modalités d'usage des congés parentaux en Suède et en France, plusieurs constats peuvent être faits⁶¹ :

- un taux de recours des pères suédois sans commune mesure avec le taux français (environ 80 % des pères suédois utilisent leur droit au congé parental et 99 % des mères pour 4 % des pères français) qui s'explique par une garantie complète de retour à l'emploi (absence de suspension du contrat de travail) couplée à un taux important de compensation du revenu ;
- une surreprésentation en France des pères « vulnérables », tant du point de vue de leur situation sur le marché du travail que par leur faible niveau de formation et de salaire alors qu'en Suède le processus de sélection des pères est beaucoup moins discriminant ; plus le niveau de formation du père est élevé en France, plus faible est la probabilité qu'il opte pour un congé parental alors que l'on obtient un résultat inverse en Suède ;
- une probabilité que le père opte pour un congé parental d'autant plus forte dans les deux pays que le niveau de formation de la mère est élevé ;
- une durée moyenne des pères bénéficiaires nettement plus longue en France (776 jours contre 32 jours en moyenne en Suède) ;
- une faible part des jours indemnisés pour les pères, en Suède, malgré un fort taux de recours, puisqu'ils correspondent à 22,6 % du nombre total de jours indemnisés.

⁵⁹ « Les résistances des hommes à la double émancipation : pratiques autour du congé parental en Suède », Sara Brachet, Sociétés contemporaines n°65 ;

⁶⁰ Ibidem p.195 ;

⁶¹ « Les déterminants socio-économiques de l'utilisation des congés parentaux par les pères : une analyse comparative entre la France et la Suède, D.Anxo, L. Delander, J. Månsson, Recherches et Prévisions, n° 84, juin 2006 » ;

Les modalités favorables du congé parental ne constituent donc pas une condition suffisante pour créer une répartition intrafamiliale plus égalitaire de l'absence parentale. Cette asymétrie se retrouve également dans la concentration des femmes dans le secteur public : 62 % d'hommes et 38 % de femmes dans le secteur privé contre 74 % de femmes contre 26 % d'hommes dans le secteur public. Cette répartition n'est pas étrangère au fait que les femmes suédoises restent plus d'un an en dehors du marché du travail et connaissent des carrières aux trajectoires discontinues.

A la lumière de ces analyses, les systèmes qui semblent le mieux stimuler la prise des congés par les pères sont ceux qui prévoient des quotas réservés aux pères et non transférables, avec prise de congé en dehors des congés de la mère, appuyé par un taux élevé de remplacement et une flexibilité quant à la date et aux modalités de prise de ce congé. La longueur des congés semble, dans tous les cas, peser négativement sur le taux de recours des pères et accentuer les carrières discontinues des mères ainsi que leur ségrégation sur le marché du travail.

1.2. Le partage des responsabilités professionnelles et familiales : une paternité dissymétrique

Une « révolution en panne⁶² »

En Europe, la part du travail domestique au sens large (ménager et parental) réalisée par les femmes salariées est, en moyenne, trois fois plus élevée que celle des hommes salariés. Ces derniers comptabilisent plus d'heures de travail mais les femmes ont la plus longue semaine de travail total, si l'on fait la somme du travail rémunéré et du travail non rémunéré. Les changements survenus dans les rôles familiaux ne sont donc pas à la hauteur des changements qu'a connus le monde du travail.

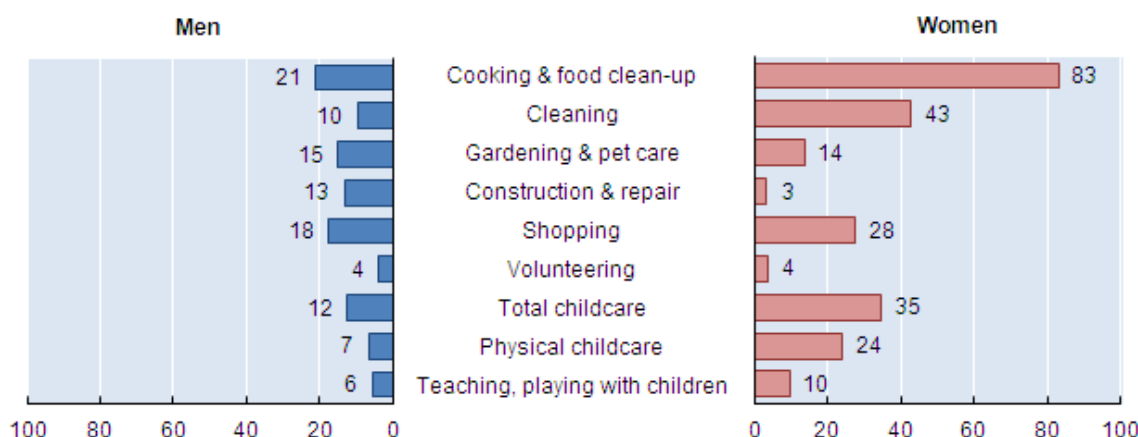
Une enquête récente de l'OCDE⁶³ portant sur 26 pays fait état de cette dissymétrie dans le partage des responsabilités familiales :

- les femmes consacrent 1h40 par jour en moyenne à s'occuper de leurs enfants contre 42 mn pour les hommes ;
- les hommes qui ne travaillent pas passent le même temps moyen avec leurs enfants que ceux qui travaillent ;
- les femmes actives consacrent 1h15 par jour à leur enfant contre 2h30 pour les femmes au foyer ;
- les pères se chargent principalement des tâches éducatives et de loisirs (41 % du temps consacré aux enfants) alors que les mères se consacrent davantage aux tâches de soins et de surveillance (60 % du temps consacré aux enfants). Les femmes cuisinent et nettoient pendant que les hommes sont responsables du jardinage, du soin aux animaux et du bricolage.

⁶²«Men and gender equality tackling gender segregated family roles and social care jobs», European Commission, Social Europe, mars 2010, p. 6 ;

⁶³ « Cuisine, soin, bénévolat : le travail non rémunéré dans le monde », Veerle Miranda, OCDE, mars 2011 ;

Graphique 8 : Temps⁶⁴ moyen en minute dévolu pour chaque activité selon le sexe sur la période 1998-2009



Source : *Cooking, Caring and Volunteering: unpaid work around the world in OECD Social, Employment and Migration Working Papers n°116; Champ: individus âgés de 15 à 64 ans ; .*

Même les Danois qui consacrent le plus de temps à ces tâches en font moins que les Norvégiennes qui y consacrent le moins de temps. Au sein de ces pays, la France se situe dans la moyenne inférieure.

1.2.1. Une dissymétrie dans le partage des responsabilités familiales

Les nombreuses recherches⁶⁵ menées sur ce sujet font toutes un même constat : la répartition des tâches ménagères et familiales entre conjoints reste, malgré la transformation du marché du travail lié à la progression de l'emploi féminin, très inégale et spécialisée. Un double enjeu explique cet inégal partage : l'un, économique, lié à la contribution relative des hommes et des femmes aux ressources du couple et à la dépendance économique des femmes, avec des incidences sur le pouvoir de négociation au sein du couple ; l'autre, culturel, lié à l'impact des normes dans la détermination des rôles sociaux assignés aux deux sexes et dans l'idée qu'ils se font de ce qui relève du rôle social d'un homme ou d'une femme⁶⁶. De plus, deux facteurs renforcent la spécialisation des rôles, la mise en couple et la naissance des enfants.

1.2.1.1. La répartition du travail ménager

La répartition du travail ménager (ou domestique si l'on prend une définition étroite qui exclut le travail parental) se caractérise par une remarquable stabilité en termes d'investissement temporel. La dernière enquête emploi du temps de l'INSEE avait montré que la proportion du travail domestique effectué par les pères n'était passée que de 32 % à 35 % entre 1986 et 1999. Ces derniers n'effectuent donc qu'un tiers du travail domestique et, si l'on s'en tient au « noyau dur » de la production domestique (courses, cuisine, vaisselle, linge, soins matériels aux enfants), cette part tombe à 20 %. En revanche, le duo bricolage-jardinage constitue les seuls types de tâches pour lesquelles le taux de participation des hommes excède celui des femmes.

⁶⁴ Le temps moyen ainsi calculé prend compte des personnes n'effectuant pas la tâche ;

⁶⁵ Brousse, 1999 ; Barrère-Maurisson, 2001 ; Barrère-Maurisson et Rivier, 2002 ; Meda et al., 2004 ; Puech, 2005 ; Bauer, 2007 ;

⁶⁶ « Dans les couples de salariés, la répartition du travail domestique reste inégale », Sophie Ponthieux et Amandine Schreiber, Données sociales, La société française, édition 2006, p.43 et sq ;

Deux phénomènes contribuent à expliquer l'importance de ces écarts⁶⁷ : un plus grand investissement dans la sphère domestique pour les personnes vivant en couple par rapport aux personnes seules, qui incombe principalement à la femme d'une part ; un report sur les femmes des tâches que les hommes effectuaient eux-mêmes avant d'être en couple, d'autre part, soit 25 minutes en moins par jour d'activités à dominante féminine comme la confection des repas, l'entretien du linge et le nettoyage.

Une spécialisation renforcée par la vie en couple

La vie en couple opère donc une spécialisation des rôles et, au sein de ceux-ci, une spécialisation des tâches domestiques qui permet de distinguer des activités à dominante féminine, des activités mixtes et des activités à dominante masculine.

Tableau 5 : Temps moyen consacré aux activités domestiques par les personnes vivant en couple (1986, 1999)

	En minutes par jour					
	Homme		Femme		Part des hommes (en %)	
	1986	1999	1986	1999	1986	1999
Activités à dominante féminine						
Couture	0	0	18	9	0,8	1,9
Entretien du linge	2	2	37	26	4,6	7,1
Ménage	9	11	57	67	14,1	14,5
Soins aux enfants et aux adultes	6	7	34	28	14,7	19,8
Cuisine	14	14	75	69	15,3	16,5
Vaisselle	10	8	39	28	20,3	22,4
Total	41	42	260	229	13,5	15,6
Activités mixtes						
Jeux, éducation des enfants	5	6	9	10	35,8	36,7
Courses	18	27	28	37	39,7	42,7
Soins aux animaux domestiques	6	7	4	5	59,7	57,2
Comptes et démarches	6	7	4	5	59,4	56,5
Total	35	47	45	57	44,1	45,2
Activités à dominante masculine						
Entretien et divers	10	8	4	3	70,6	71,8
Jardinage	25	22	9	9	74,1	70,7
Bricolage	32	41	2	5	93,3	89,6
Total	67	70	15	17	81,6	80,6
Ensemble	143	160	320	303	31,0	34,5

Source : Insee, enquête Emploi du temps 1986 et 1999.

Champ : ensemble des individus de 15 ans ou plus vivant en couple.

La forte assignation des femmes au travail ménager se redouble donc d'une seconde assignation, celle d'un enfermement des femmes dans le « féminin » plus que celui des hommes dans le « masculin » : 88 % du travail ménager des femmes est composé de tâches féminines pour 48 % du travail ménager des hommes⁶⁸. Ce partage des tâches est à peine moins déséquilibré lorsque les femmes gagnent plus que leurs conjoints ou ont un même salaire. Plus le pouvoir économique de la femme augmente cependant et plus la part des tâches domestiques effectuées par le conjoint augmente elle aussi.

⁶⁷ « La répartition du travail domestique entre conjoints reste très largement spécialisée et inégale », Cécile Brousse, France, Portrait social, INSEE, 1999 ;

⁶⁸ « L'injustice ménagère », sous la direction de François de Singly, Pluriel, Hachette, 2008, p.56 ;

Un déséquilibre accentué par l'arrivée d'un enfant

Le temps domestique croît proportionnellement au nombre d'enfants : 40 minutes de plus par jour pour un enfant, par rapport à un couple sans enfant, une heure 10 pour deux enfants et une heure 40 pour trois enfants⁶⁹. Après la naissance d'un enfant, les pères déclarent consacrer environ une heure par jour aux tâches domestiques et les mères deux heures et demi par jour.

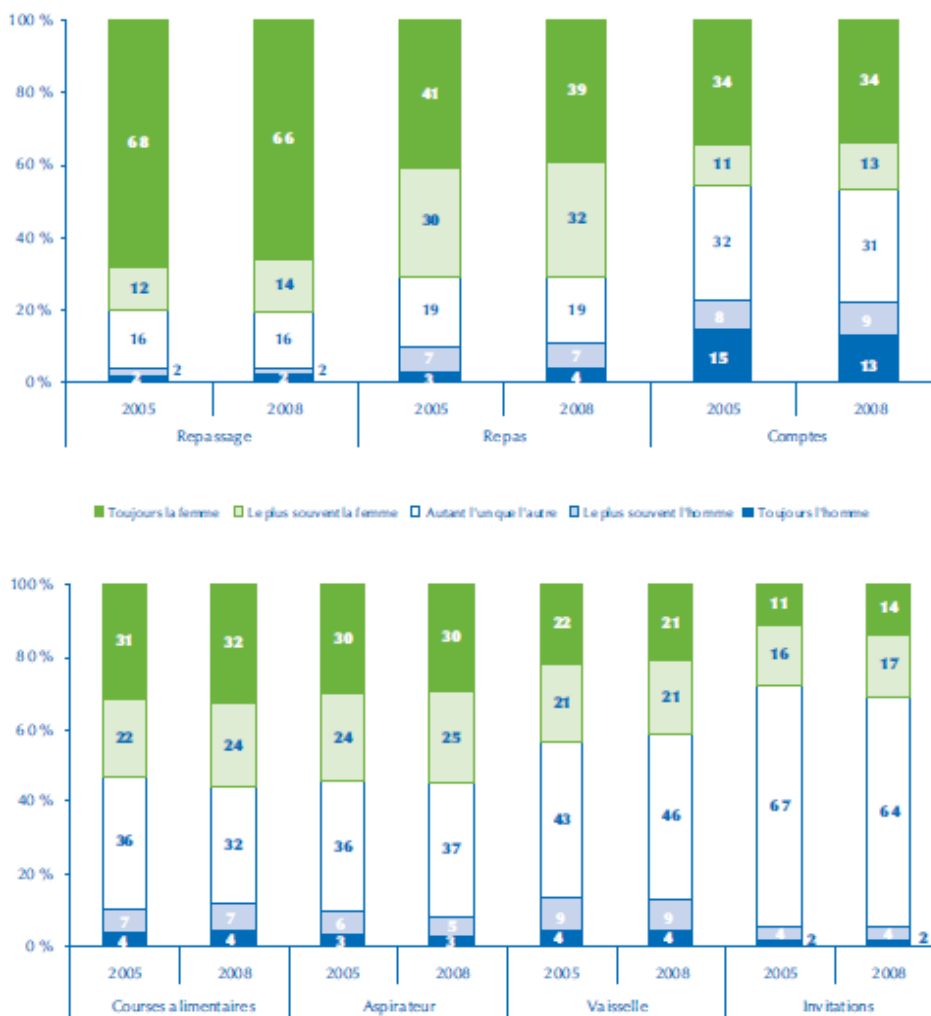
Par ailleurs, l'arrivée d'un enfant modifie la répartition des tâches domestiques au sein du couple. Ainsi, l'enquête « Etude des relations familiales et intergénérationnelles » (ERFI), menée sur un même échantillon de couples en 2005 et 2008 montre non seulement une stabilité de la répartition des tâches domestiques mais aussi un renforcement des inégalités parmi les couples ayant eu un enfant entre 2005 et 2008, phénomène dû en partie à l'éloignement des femmes du marché du travail⁷⁰.

Quelle que soit la tâche considérée, aucune évolution ne se dessine lorsque le répondant n'a pas eu d'enfant dans la période considérée. En revanche, l'arrivée d'un enfant renforce la participation des femmes et donc la moindre implication des hommes, qu'il s'agisse de la préparation des repas, des courses d'alimentation, du maniement de l'aspirateur, de la tenue des comptes et, dans une moindre mesure, de l'organisation sociale du ménage (invitations etc.).

⁶⁹ Article cité de Cécile Brousse

⁷⁰ « L'arrivée d'un enfant modifie-t-elle la répartition des tâches domestiques au sein du couple ? », Arnaud Régnier-Luilier, Populations et sociétés, INED, n°461, novembre 2009 et « Evolution de la répartition des tâches domestiques après l'arrivée d'un enfant », Arnaud Régnier-Loilier, Céline Hiron, Politiques sociales et familiales, n°99, mars 2010 ;

Graphique 9 : Comparaison de la répartition des tâches domestiques en 2005 et 2008 (en %)



Source : Ined-Insee, ERFI-GSCI-2, 2005-2008 in *Politiques sociales et familiales n°99, 2010* ;
 Champ : Personnes vivant en couple cohabitant avec le même conjoint en 2005 et 2008 dont la femme est âgée de 20 à 49 ans en 2005.

Ainsi, en 2008, parmi les hommes en couple âgés de 20 à 49 ans, 4 % des hommes seulement s'occupent toujours ou le plus souvent du repassage (pour 80 % des femmes), 8 % de l'aspirateur (55 % des femmes), 11 % de la préparation des repas et des courses et 13 % de la vaisselle (71 % et 42 % des femmes). Ces données sont à nuancer par la part des couples qui se partagent à égalité ces différentes tâches (allant de 16 % pour le repassage à 46 % pour la vaisselle), mais les inégalités sont néanmoins remarquables.

« Faire ménage pour une femme », selon une expression de Jean Claude Kaufmann, c'est donc vraiment « faire le ménage ». Le couple ne devient couple que par intégration ménagère.

Une injustice ménagère non ressentie comme telle malgré une dégradation du degré de satisfaction des femmes

Ce décompte du temps consacré au travail ménager par les hommes et les femmes, d'évidence inégal, ne produit pas toutefois un sentiment d'injustice à la hauteur des inégalités constatées. Des études menées sur le ressenti d'un groupe d'hommes et de femmes face à ce partage de l'ordre d'un tiers pour les hommes et de deux tiers pour les femmes montrent que 60 % des femmes et près de 70 % des hommes trouvent que cette répartition est équilibrée. Pour que les femmes pensent que cette distribution est injuste pour elles, il faut qu'elles assurent 73 % du travail ménager⁷¹. Le système d'évaluation mêle en effet plusieurs critères : les femmes se comparent entre elles et le sentiment de justice repose plus sur une comparaison intra-sexe que sur une comparaison intersexe. La norme de la double assignation, évoquée plus haut, donne une perception d'une distribution « inégale mais juste ». Le juste est donc injuste dans le ressenti du travail ménager des hommes et des femmes.

Toutefois, le degré de satisfaction des femmes quant à la répartition des tâches au sein du couple, diminue en fonction du nombre d'enfants : dans l'enquête ERFI citée plus haut, alors que 30 % des femmes sans enfants ont donné une note inférieure à 8 sur 10, cette proportion atteint 40 % chez les mères de deux enfants et 50 % chez celles ayant au moins trois enfants. Le nombre d'enfants n'a en revanche aucun effet sur le degré de satisfaction des hommes.

1.2.1.2. Le partage du temps parental

La division sexuelle du travail est encore plus marquée pour les tâches parentales, à la fois en termes de charge temporelle et de spécialisation des activités. Le temps parental⁷², une quarantaine d'heures par semaine, repose aux deux tiers sur les mères. La charge parentale partagée entre deux adultes correspond à plus qu'un travail à mi-temps⁷³. Les pères en couple consacrent 1h20 par jour aux activités parentales quand ils ont un enfant de moins de trois ans contre trois heures pour les mères (Algava).

Au vu des deux vagues de l'enquête ERFI de 2005 et 2008, on constate une grande stabilité des implications paternelle et maternelle. Trois facteurs pèsent sur la participation des pères : la nature des tâches, la composition de la fratrie et les caractéristiques socioculturelles des membres du couple.

- Une spécialisation des tâches

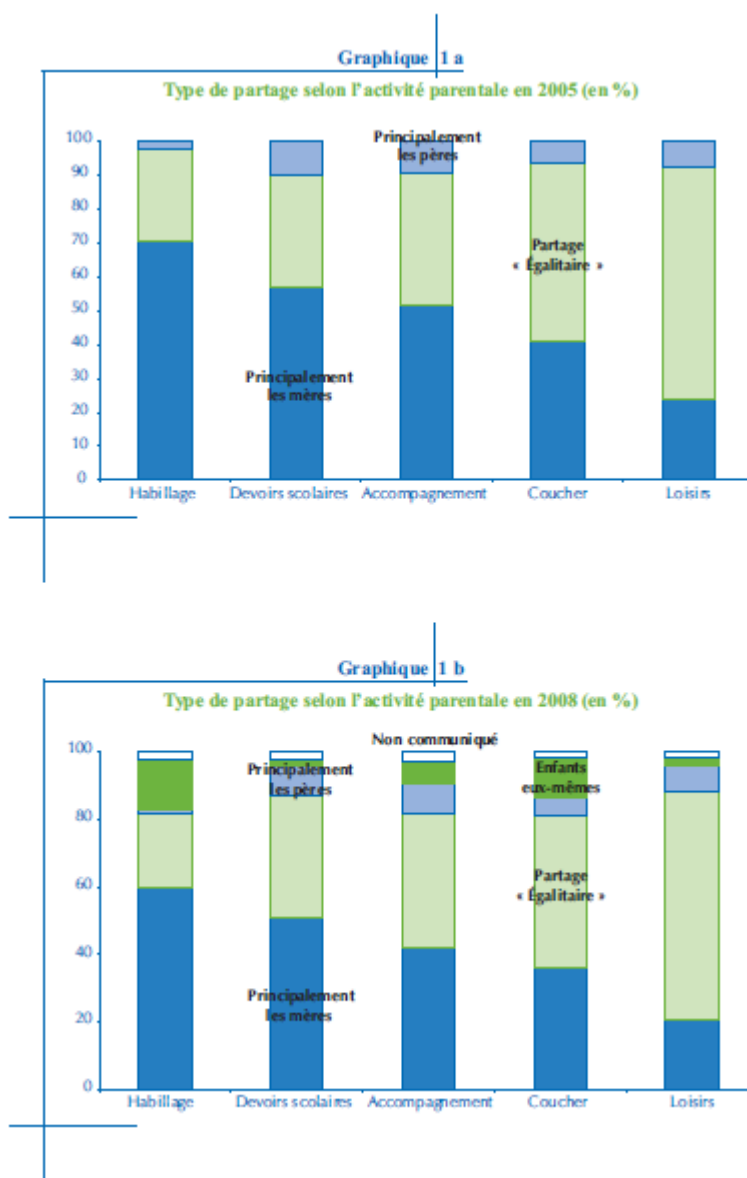
Les pères s'investissent davantage dans les activités les moins contraintes et les moins tournées vers la gestion domestique, comme les loisirs ou le coucher : dans plus de 60 % des familles, pères et mères participent à égalité aux loisirs avec leurs enfants et, dans plus de 40 % des familles, au coucher. En revanche, l'habillage et les devoirs scolaires sont pris en charge exclusivement ou le plus souvent par les mères dans plus de la moitié des familles. L'accompagnement lors des trajets est également une fonction principalement maternelle mais dans une moindre mesure. Ainsi, les mères assument le quotidien contraint, tant dans l'intimité que dans le suivi des devoirs, et les pères les sorties et les jeux, c'est-à-dire les activités ludiques, affectives et liées à la sociabilité.

⁷¹ « L'injustice ménagère » opus cité p.51 ;

⁷² Le temps parental est défini comme le temps total que les parents consacrent à des activités directement et exclusivement destinées aux enfants du ménage. Défini différemment dans les diverses enquêtes sur cette question (Matisse, 2000 qui isole quatre temps parentaux, Bauer, 2007 qui identifie six activités), nous retenons ici les cinq activités prises en compte dans l'enquête ERFI : habillage, devoirs scolaires, accompagnements, trajets, coucher, loisirs ;

⁷³ « Temps de travail, temps parental, la charge parentale : un travail à mi-temps » Matisse, 2000 ;

Graphique 10 : Comparaison de la répartition des activités parentales en 2005 et 2008 (en %)



Source : « Partage des activités parentales : les inégalités perdurent » in *Politiques sociales et familiales n°103, 2011*

Deux activités connaissent une évolution de 2005 à 2008 : l'habillement auquel les pères participent encore moins, et les loisirs auxquels ils participent encore plus. « Au fil du temps, les femmes s'affirment donc toujours plus comme les principales actrices de la prise en charge des enfants, (...) et le désengagement relatif des pères révélerait toujours plus leur statut d'aidant.⁷⁴ ».

⁷⁴ « Partage des activités parentales : les inégalités perdurent », Carole Brugeilles et Pascal Sebille, *Politiques sociales et familiales*, n°103, mars 2011, p. 21 ; voir aussi « La participation des pères aux soins et à l'éducation des enfants, l'influence des rapports sociaux de sexe entre les parents et entre les générations », Carole Brugeilles et Pascal Sebille, *Politiques sociales et familiales*, n°95, mars 2009 ;

- Un investissement qui dépend de la composition de la fratrie

Le comportement des pères varie en outre en fonction de l'âge et du sexe des enfants, notamment pour certaines activités répondant à des modèles de transmission (loisirs) ou à des soins (habillement). Les pères se mobilisent plus quand ils ont un enfant unique et se désengagent volontiers lorsque les enfants sont plus âgés et autonomes. Par ailleurs, ils s'occupent davantage des garçons que des filles. Deux explications sont avancées pour expliquer ces disparités de comportement : la peur de l'intimité avec une fille et une plus grande facilité de transmission avec un enfant du même sexe, comportement dicté par des modèles d'assignation sexuée mais qui contribue à consolider et renforcer cette assignation.

- Des différences en fonction des caractéristiques socioculturelles des membres du couple

La répartition des tâches entre conjoints apparaît fortement dépendante des caractéristiques sociales des parents, en termes de dotation scolaire, d'âge, de participation aux revenus du ménage, de l'emploi occupé. Si les conjoints appartiennent souvent à des catégories socio-professionnelles proches, les couples dans lesquels l'homme est plus diplômé ou appartient à une catégorie socio-professionnelle supérieure à celle de la femme sont majoritaires et, dans ce cas, perpétuent le déséquilibre de la répartition. Les facteurs qui différencient le plus fortement les pères sont la durée du temps de travail et le niveau de salaire. Dans l'enquête menée par Jeanne Fagnani et Marie-Thérèse Letablier sur les arrangements de jeunes couples bi-actifs, 82 % des mères déclarent que le conjoint n'accomplit aucune tâche lorsqu'il est classé dans la catégorie « cadre du privé » ou « chef d'entreprise » ou « profession libérale ». Les « ouvriers qualifiés » et les « techniciens, contremaîtres, agents de maîtrise » obtiennent en revanche des scores relativement élevés⁷⁵.

Par ailleurs, une répartition plus égale des ressources entre les sexes et un niveau plus élevé de diplôme chez les femmes conduisent à une moindre spécialisation au sein du couple, de même que le niveau de diplôme des femmes. L'activité professionnelle des femmes joue un rôle important dans la négociation conjugale sur le partage des activités parentales, « même si elle s'inscrit dans un contexte familial où sont à l'œuvre de nombreux enjeux identitaires, ceux liés à la transmission entre enfants et parents et ceux inhérents à la place que les pères et les mères trouvent dans les sphères privées et publiques »⁷⁶.

Majoritairement toutefois, il existe une polarisation des comportements au sein du couple et la répartition égalitaire des rôles reste une exception.

⁷⁵ « S'occuper des enfants au quotidien, mais que font donc les pères ? », Jeanne Fagnani et Marie-Thérèse Letablier, *Droit social* n°3, mars 2003 » ;

⁷⁶ *Politiques sociales et familiales* n°103, opus cité, p. 30 ;

1.2.1.3. Temps domestique (ménager et parental) et temps professionnel : des arbitrages qui avantagent les hommes

Le temps quotidien journalier est sous contrainte pour les femmes et le travail dans la sphère privée les prive d'une fraction de travail professionnel et d'une fraction de loisirs.

Tableau 6 : Le temps quotidien des hommes et des femmes en couple hétérosexuel en France

Temps consacré au	Homme	Femme
Travail domestique	2 h 41	4 h 33
Travail professionnel	6 h 09	5 h 10
Travail total	8 h 50	9 h 43
Temps libre	4 h 53	3 h 39

Source : Enquête « emplois du temps » Insee, 1998-1999.

- Sur 100 minutes de travail domestique, l'homme en assure 37 et la femme 63 ;
- Sur 100 minutes de travail professionnel, l'homme en effectue 57 et la femme 46 ;
- Sur 100 minutes de loisirs conjugués, l'homme en garde 57 et la femme 43.

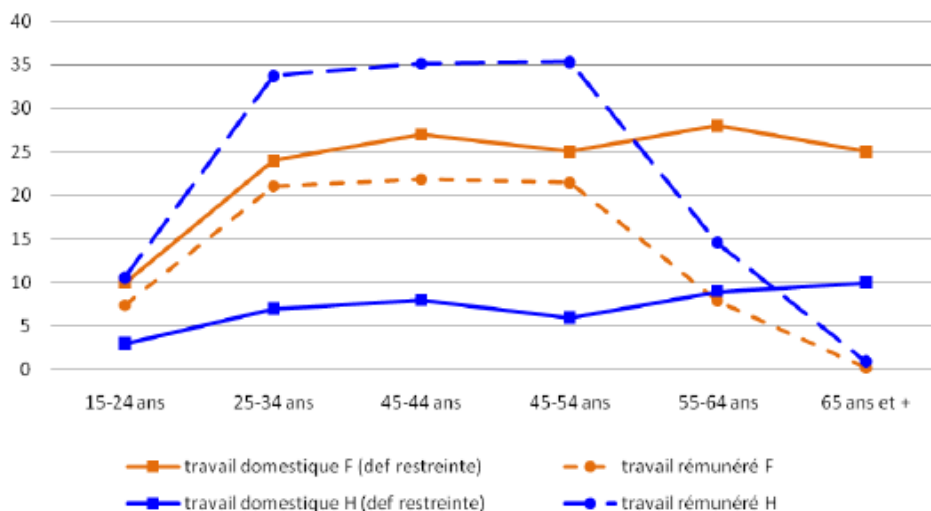
Sur une année, l'homme a 450 heures de loisirs et 350 heures de travail professionnel en plus que sa compagne et assure 680 heures de travail domestique en moins. « Le coût incontestable de la vie conjugale pour les femmes engagées dans un travail à temps plein apparaît nettement : 19 semaines de travail domestique à 35 heures en plus et 10 semaines de travail professionnel à 35 heures en moins, le premier étant non rémunéré⁷⁷ ».

Les écarts entre hommes et femmes en termes de travail domestique (pris dans une définition restreinte (ménage, cuisine, vaisselle, entretien du linge, soins aux enfants, soins aux adultes, surveillance des devoirs, trajets...) et de travail rémunéré sont donc très importants, comme le montre le tableau ci-dessous⁷⁸.

⁷⁷ « L'injustice ménagère », opus cité, p. 42 ;

⁷⁸ « La contribution du travail domestique au bien être matériel des ménages : une quantification à partir de l'enquête emploi du temps », Delphine Roy, INSEE, mars 2011;

Graphique 11 : travail domestique et travail rémunéré selon le sexe et l'âge



Source : *Enquête « Emploi du Temps, 1998 », INSEE, 2011 (Document de travail n°F1104)*

Les femmes de 25 à 65 ans font une semaine de 35 heures de travail domestique non rémunéré, dans une définition médiane de ce travail (définition restreinte des tâches ménagères plus achats de biens et services, loisirs, jardinage et bricolage). En prenant en compte une définition restreinte du travail domestique, ce dernier, valorisé au SMIC, apporterait une contribution à la production nationale équivalente à 17,5 % du PIB.

L'OCDE invite ainsi à prendre en compte les activités non marchandes dans la mesure de la richesse et du bien-être : en incluant les activités domestiques au sens large et le temps du bénévolat, leur valeur correspondrait à un tiers du PIB⁷⁹ en moyenne dans les pays OCDE et jusqu'à 53 % au Portugal.

On peut penser que la nouvelle enquête « Emploi du temps » de l'INSEE qui doit sortir fin 2011 soulignera une fois encore cette inégale répartition des temps, même si quelques changements sont attendus du côté des jeunes générations. Cette enquête, qui comporte un module nouveau sur les décisions dans le couple, devrait nous donner des informations précieuses sur les arbitrages, notamment financiers, opérés au sein de la famille.

1.2.2. Une dissymétrie dans la prise en compte des responsabilités professionnelles

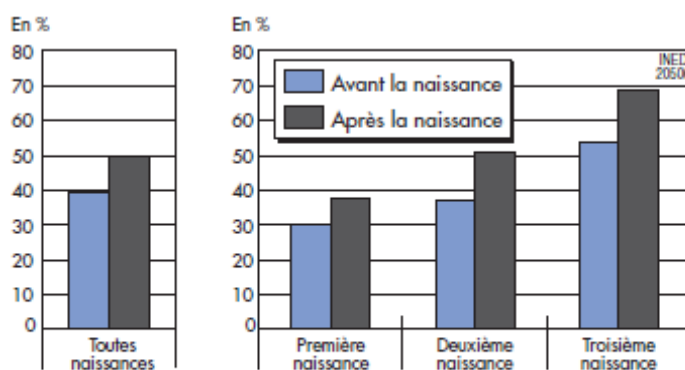
Même s'il faut souligner le cas français particulièrement remarquable d'un fort taux d'activité des femmes associé à l'un des taux de fécondité les plus élevés d'Europe (plus de 2), les ajustements entre travail et vie familiale restent majoritairement le fait des femmes. Si le taux d'emploi des hommes et femmes sans enfant est aujourd'hui identique, le taux d'emploi des femmes de 25 à 54 ans varie selon la configuration familiale : 73 % pour les mères d'un enfant de moins de 12 ans, 64 % pour deux enfants et 40 % pour trois enfants. Ces différences de stratégie professionnelle se manifestent tout au long de la carrière.

⁷⁹ « Cooking, caring and volunteering : unpaid work around the world », Veerle Miranda, OCDE, Mars 2011 ;

1.2.2.1. Des réponses différentes à l'arrivée d'un enfant

L'arrivée d'un enfant marque le plus souvent une rupture dans les trajectoires professionnelles féminines et l'asymétrie des trajectoires professionnelles reste la règle. Le renoncement des mères à faire carrière, la baisse d'activité (temps partiel) ou le renoncement à l'emploi augmentent au fil des naissances : 54 % des femmes quittent leur emploi pour 7 % des hommes. Les réductions de temps de travail concernent 22 % des femmes et 6 % des hommes. En revanche, 23 % des hommes qui connaissent une transition professionnelle augmentent leur activité contre seulement 5 % des mères. Les hommes ne sont que 6 % à vivre un changement dans leur situation professionnelle pour près de 40 % des femmes⁸⁰. Les taux d'emploi des hommes et des femmes avec de jeunes enfants présentent 20 points de différence pour un enfant (92,5 % contre 73 %) et jusqu'à 50 points d'écart pour trois enfants et ce handicap ne sera jamais rattrapé⁸¹. L'enquête « Familles et employeurs » montre ainsi que, toutes naissances confondues, la proportion de mères qui ne travaillent pas passe de quatre sur dix avant une naissance à cinq sur dix dans l'année qui suit.

Graphique 12 : Proportion des mères ne travaillant pas avant la naissance et dans les 12 mois qui suivent la naissance



Champ : ensemble des naissances des femmes nées entre 1955 et 1985.

Source : Populations et Sociétés n°426, Septembre 2006.

1.2.2.2. Des anticipations et des arbitrages différents tout au long de la vie professionnelle

a. une inégale projection dans la carrière

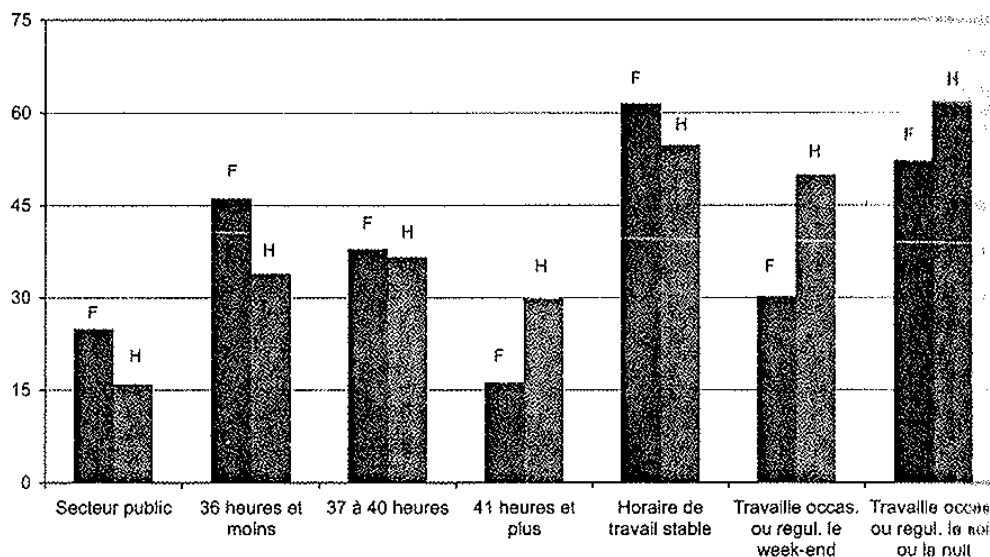
Les orientations scolaires et le choix du métier entretiennent la division des tâches entre hommes et femmes. Les choix différenciés de secteurs ou d'emploi sont souvent réalisés par anticipation ou intériorisation des rôles sexués. Dans le choix d'un emploi, les femmes accordent une plus grande importance à la commodité des horaires que les hommes (26 % contre 10 %), tandis que ceux-ci s'attachent davantage aux salaires et aux perspectives de carrière (80 % contre 64 % pour les femmes)⁸². Les femmes recherchent donc une plus grande souplesse horaire et s'orientent dès lors, vers les emplois dits de « petit temps » et vers le temps partiel.

⁸⁰ « Vie professionnelle et naissance : la charge de la conciliation repose essentiellement sur les femmes », Ariane Pailhé et Anne Solaz, Population et sociétés, n°426, septembre 2006 ;

⁸¹ « Le deuxième âge de l'émancipation », Dominique Meda, Hélène Périvier, Seuil, 2007 ;

⁸² « Entre famille et travail, des arrangements de coupe aux pratiques des employeurs », opus cité p. 472 et chapitre 16 ;

Graphique 13 : Différence dans l'organisation des horaires des hommes et des femmes



Source : Enquête « Familles et employeurs », Ined, 2004-2005

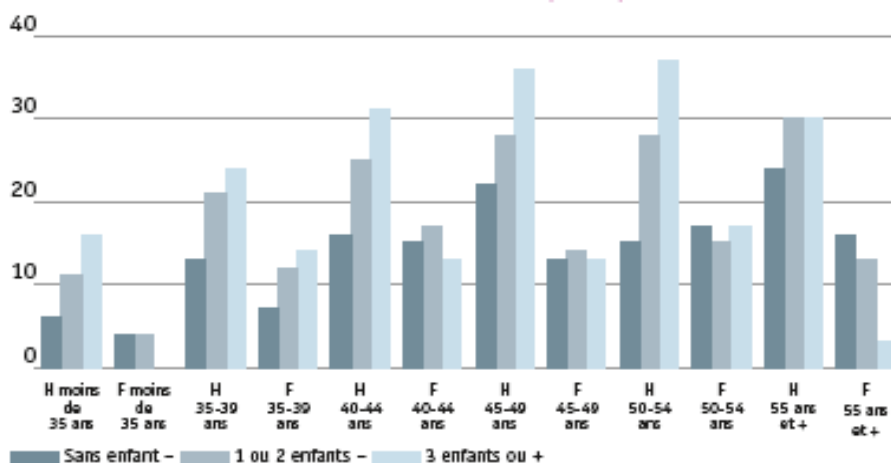
De surcroît, les femmes intériorisent à ce point cette répartition des rôles qu'elles se montrent aussi satisfaites que les hommes sur la question de l'articulation des temps. C'est donc bien que femmes et hommes ont des attentes différenciées par rapport au travail, de même que pour le travail domestique, comme on l'a vu supra. Lorsque les femmes expriment un niveau de satisfaction, elles se comparent, en effet, aux autres femmes et non pas aux hommes, même s'ils occupent un emploi identique au leur.

b. un escalator de verre pour les hommes

De même, alors qu'il existe chez les cadres masculins une corrélation positive entre le nombre d'enfants et le niveau de responsabilités exercées, cette corrélation est plutôt négative chez les femmes⁸³. Nonobstant le critère de l'âge, 11 % des hommes sans enfant exercent un poste à forte responsabilité contre 32 % des hommes avec au moins trois enfants. Les proportions sont respectivement de huit et de 11 % pour les femmes. Pour chaque tranche d'âge, le niveau de responsabilité augmente chez les hommes, en fonction du nombre d'enfants.

⁸³ « Femmes cadres et hommes cadres : des inégalités professionnelles qui persistent », APEC, mars 2011 ;

Graphique 14 : part des cadres occupant un poste à « forte responsabilité » selon le sexe, l'âge et le nombre d'enfants en %.



Source : APEC, 2010

C'est l'image de **l'escalator de verre** qui hisse les hommes vers les postes à responsabilité, versus le plafond de verre pour les femmes qui les empêche d'y accéder. Ou encore celle de l'escalier inversé pour les hommes et les femmes. Cet escalator fonctionne également pour les quelques hommes qui se dirigent vers des emplois de soin à caractère social et à prédominance féminine dans lesquelles ils gravissent vite et haut les échelons professionnels alors même qu'ils sont en minorité⁸⁴.

c. une non mise en danger de leur carrière par les pères

Quel que soit leur niveau d'implication dans les responsabilités familiales, les hommes ne mettent jamais en danger leur carrière. Même si le congé de paternité connaît un certain succès, de nombreux pères ne modifient pas leurs contraintes au moment de la reprise du travail⁸⁵. Cette paternité active se présente « comme une capacité à cumuler les rôles⁸⁶ » mais cette logique de cumul ne remet jamais en cause la carrière, comme c'est le cas pour les femmes. De plus, les hommes expriment peu de culpabilité quant à la quantité de temps qu'ils consacrent aux enfants et s'étonnent de l'anxiété des mères et de leur souci de continuer à consacrer du temps à leurs enfants. Cette absence d'influence de la paternité sur les trajectoires masculines entraîne un mouvement général vers une plus forte spécialisation entre conjoints, les hommes dans la sphère professionnelle et les femmes dans la sphère familiale, ce qui pérennise, quoique moins fortement que dans d'autres pays européens, le modèle traditionnel de « monsieur gagne-pain », pourvoyeur essentiel de revenus.

⁸⁴ « Men and gender equality tackling gender segregated family roles and social care jobs », Social Europe, European commission, 2010, p.9;

⁸⁵ « La paternité aujourd'hui, pratiques, implications et politiques, Recherches et Prévisions, n°76, juin 2004, p. 49 ;

⁸⁶ « Les conditions d'une paternité active », Dominique Meda, CEE ; enquête menée sur des pères ;

2. PRATIQUES DES TIERS ET SYSTEMES DE REPRESENTATION : UNE PATERNITE DISSUADEE ET DIFFEREMMENT ASSIGNEE

Au-delà des pratiques des pères et des mères, les interactions avec autrui dans le monde du travail freine également l'investissement des hommes dans une paternité active et les dissuade dans leur désir de changement. Cette dissuasion qui empêche les hommes de s'autoriser à être pères fonctionne du côté des employeurs mais aussi au sein de toutes les instances qui accompagnent la condition de l'enfant, (maternelles et jardins d'enfants, institutions chargées de la politique familiale, justice...). Elle vient également des assignations sexuées qui norment les pratiques des individus depuis l'enfance.

2.1. Les pratiques des tiers : une paternité dissuadée

2.1.1. Une dissuasion de la part des employeurs

Les hommes plus que les femmes sont victimes d'une forme d'enfermement économique lié à la pression sans précédent du marché du travail dans le secteur concurrentiel.

Mais au-delà, les hommes, craignant une stigmatisation ou une réprobation de leurs supérieurs hiérarchiques ou de leurs pairs, se conforment aux attentes des employeurs⁸⁷. Ces derniers traitent différemment les hommes et les femmes dans l'exercice de la parentalité et sont plus tolérants avec les femmes en cas d'imprévu familial ou de souhait de passer à temps partiel. Aux dires des salariés, selon l'enquête « Familles et employeurs », 27 % des femmes obtiendraient le temps partiel sur simple demande contre 14 % des hommes et ces derniers pensent près de deux fois plus souvent que les femmes (44 % contre 23 %) que l'employeur opposerait un refus catégorique à cette requête⁸⁸. De même, les pères ont plus de probabilité que les mères de ne pas pouvoir quitter leur travail pour aller chercher leur enfant si on les appelle au travail. 14 % des pères déclarent que ce serait mal perçu par leur employeur ou leurs collègues contre 7 % des femmes. A cela s'ajoute une méconnaissance chez les hommes des droits liés à la parentalité.

Il semble donc exister un décalage entre l'évolution des mentalités tant féminines que masculines et la résistance des organisations de travail à cette transformation des rapports sociaux de sexe⁸⁹. Les entreprises se conforment aux normes de genre en vigueur. Toutefois, s'il apparaît qu'il existe bien une mise en œuvre sexuée de certains aménagements d'horaires, d'autres facteurs que le sexe apparaissent également déterminants, comme le domaine d'activité ou le niveau de responsabilité hiérarchique.

Selon l'enquête d'opinion menée par LH2 et le cabinet Equilibres, en mai 2011, auprès de 12 000 salariés, dans neuf grandes entreprises françaises⁹⁰, les pères sont bien davantage que les mères aux prises avec les injonctions liées à la carrière.

⁸⁷ « Entre famille et travail », opus cité p 473 ;

⁸⁸ « La conciliation dans les entreprises, une mise en œuvre sexuée ? » Danielle Boyer, Muriel Nicolas, Recherches et Prévisions, n°92, juin 2008 ;

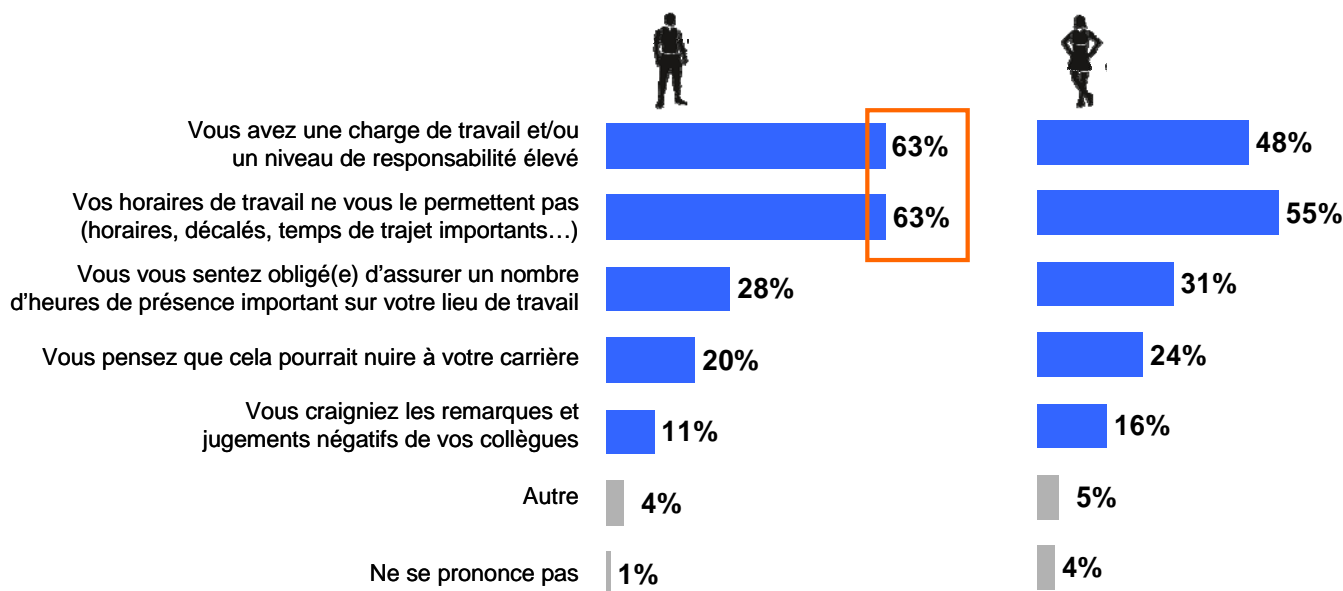
⁸⁹ Voir aussi les analyses du guide de l'ORSE/CNIDFF, opus cité, p. 15 ;

⁹⁰ Ces neuf entreprises sont : Accenture, Areva, BNP Paribas, Bouygues construction, la Caisse des dépôts, Danone, La Poste, LVMH, PPR ;

Graphique 15 : Aspects du travail qui empêchent de consacrer plus de temps aux responsabilités familiales

Q7 : Quels aspects de votre travail vous empêchent de consacrer plus de temps aux responsabilités parentales ?

Base : salariés empêchés de consacrer plus de temps aux responsabilités parentales par leur travail : 5 382 salariés (2 809 hommes et 2 573 femmes)



Enquête réalisée par LH2 et EQUILIBRES du 5 au 29 avril 2011

Total supérieur à 100 en raison de la possibilité de donner plusieurs réponses

L'argument de la charge de travail et du niveau de responsabilité est le plus souvent évoqué, à égalité avec l'absence de souplesse horaire. Nous reverrons ce point infra.

2.1.2. Une dissuasion de la part des professionnels de l'enfance

2.1.2.1. Les institutions en charge des enfants

Ces institutions, crèches, écoles maternelles, jardins d'enfants et même plus largement l'école contribuent également à perpétuer des identités parentales sexuées⁹¹. Dans leurs interactions avec les parents, le sentiment de culpabilité des mères est à maintes reprises sollicité, notamment lors de petites maladies d'enfants où c'est la mère qui reçoit généralement l'appel téléphonique. Les professionnels de la petite enfance ne font rien d'autre, dès lors, que de rappeler aux mères ce qu'ils considèrent comme devant être leur rôle prioritaire et, dans le même temps, ils signifient implicitement au père que leur présence n'est pas nécessaire.

⁹¹ « Le travail parental », Informations sociales, n° 154, p.50 et sq ;

Les appellations « heure des mamans », « école maternelle », « assistantes maternelles » participent aussi de cette assignation des femmes à la petite enfance. « Plus fondamentalement, l'invention politique du lien mère/enfant depuis la seconde moitié du XXe siècle, définie par la volonté de l'État de protéger la mère pour mieux assurer la promotion des naissances, et de protéger l'enfant en garantissant la pérennité et la prédominance du lien maternel, en particulier après le divorce, a contribué à diffuser une idéologie du maternage, c'est-à-dire une compétence parentale sexuée⁹² ».

2.1.2.2. Les professionnels de l'enfance en danger

En empruntant au registre psychologique, les professionnels de l'enfance en danger reproduisent, sous des formes renouvelées, une vision traditionnelle des rôles de sexe⁹³. Les interventions sociales visent très différemment les pères et mères, ces dernières restant les principales interlocutrices, et dessinent souvent en creux la figure de la mauvaise mère. Les catégories médicales contribuent ainsi à définir une forme de déviance maternelle. Le discours sur les pères est tout à fait différent puisque, lorsqu'ils sont appelés à comparaître, c'est pour mettre en avant leur défaillance dans l'éducation morale et sociale et non pas leur déviance. Les femmes les moins dotées socialement paient le plus lourd tribut à cette fausse émancipation.

2.1.2.3. Une dissuasion potentielle dans les traitements des conflits du couple

Le divorce peut également être un révélateur du jugement sexué des politiques publiques si l'on prend en compte le nombre de fois où la garde des enfants est confiée à la mère par le juge aux affaires familiales⁹⁴. Même si le nombre de pères obtenant la garde alternée de leurs enfants augmente, puisque 12 % des divorces avec enfants aboutissent à une garde alternée en 2003 et 14 % en 2006, les cas de garde exclusive au père restent rares (7 % en 2003).

2.2. *Les systèmes de représentation : une paternité différemment assignée*

2.2.1. **Enfermement et résistances**

2.2.1.1. Une tragédie contemporaine ?

Hommes et femmes font l'objet, depuis l'enfance, d'assignations différentes en matière de rôles parentaux qui créent, pour chaque sexe, enfermement et résistances. La force de cette division des rôles parentaux et de cet enfermement symbolique résulte de représentations sexuées fondées sur l'acquisition d'un certain nombre d'aptitudes et d'obligations spécifiques à chaque sexe. « Cette injonction morale, le plus souvent silencieuse et invisible, fonctionne comme un référentiel normatif » (T. Blöss, 2001).

Cet enfermement est renforcé par une double résistance : celle des femmes qui ne veulent pas lâcher le pouvoir sur l'enfant, à la fois dans leur décision d'avoir ou non des enfants et de laisser ou non de la place aux hommes, et celle des hommes qui répugnent à prendre en main des tâches dites féminines. Tout se joue dans la capacité de chacun à faire place à l'autre et dans la capacité de chacun à prendre et à occuper sa place et à jouer le rôle attendu, quelle que soit la situation conjugale. Car si l'homme s'occupe de l'enfant, souvent la femme souhaite qu'il le fasse à sa manière à elle. Les pratiques et les représentations se transforment mais les résistances s'organisent aussi du côté des femmes qui souhaitent être soulagées et secondées par un homme à la fois très différent et très semblable à elle.

⁹² *ibidem*

⁹³ « La construction sexuée des risques familiaux », Coline Cardi, Politiques sociales et familiales, n°101, septembre 2010, p.35 et sq » ;

⁹⁴ « Le travail parental », Informations sociales n°154, opus cité » ;

Cette double assignation différenciée est d'autant plus importante que l'entrée de la petite enfance dans la culture de la paternité est très récente à l'échelle de l'histoire et fait partie des bouleversements qui modifient les représentations les plus profondes, des hommes comme des femmes. « Le partage du pouvoir sur l'enfant entre hommes et femmes révèle-t-il une tragédie contemporaine ? », se demande Christine Castelain Meunier⁹⁵.

2.2.1.2. La persistance d'une matrifocalité

Mais ce partage souhaitée dans le dire des femmes et non advenu est pourtant fragilisé par la toute puissance de la compétence maternelle. On peut parler, à cet égard, d'une matrifocalité qui éloigne le père et renforce les relations d'exclusivité entre la mère et l'enfant. La bataille autour de l'allaitement maternel et l'assignation, parfois abusive, faite aux jeunes mères de s'y conformer renforce ce lien d'exclusivité. La mère sait, le père apprend⁹⁶. Une sorte d'unanimité existe autour de la conception du rôle de la mère, pour lequel le débat tourne majoritairement autour du travail (ou pas) de la femme. Les relations de proximité envers l'enfant ne sont pas mises en question, hormis dans leur dimension psychanalytique. La problématique de la mère dévorante, fusionnelle, qui ne laisse pas d'autonomie à l'enfant et aucune place à son père, est pourtant présente dans la vie réelle, ainsi que celle de la mère abandonnante ou froide mais n'interfère pas dans les systèmes de représentation. Dans cette différence de conceptions concernant le rôle de la mère et du père, la place du père reste majoritairement renvoyée à sa dimension symbolique et séparatrice, celui qui dit la loi, comme si la référence à la séparation s'inscrivait à l'inverse de la relation de proximité et de fusion dévolue à la mère.

Ainsi, c'est la nécessité que le père soit présent ou non auprès de jeunes enfants, dans l'espace privé, et la manière dont il doit prendre cette place qui font encore l'objet de controverses. Aldo Naouri, pédopsychiatre, reproche au père trop présent, par exemple, de se transformer en mère bis. La référence à l'égalité entre les femmes et les hommes et l'éloignement du conjugal et du parental lié à la montée des ruptures des liens de couple génèrent, aujourd'hui des contradictions multiples.

2.2.1.3. Le sentiment d'une promesse non tenue du côté des pères

Un nouveau paradoxe émerge, en effet, celui d'une paternité revendiquée dans le dire mais peu dans le faire. Si l'investissement paternel commence à être valorisé, nous le verrons plus loin⁹⁷, on constate un décalage entre les représentations et les pratiques qui peut prendre deux formes.

Pour les uns, les pères semblent continuer de développer, dans la réalité, des mécanismes de défense inconscients face à l'épreuve de l'obligation quotidienne du faire : résistance passive, inertie, voire incompétence domestique⁹⁸. Il ne faut pas y voir une résistance à l'exigence féminine à laquelle ils se confrontent ; il s'agit plutôt d'une résistance « à ce que celle-ci vient incarner du principe de réalité, qui les oblige à faire un deuil de l'infantile vision de la famille comme espace de protection et de régression⁹⁹. (...) C'est la fin du fameux repos du guerrier et ce renoncement est d'autant plus difficile que c'est justement un besoin de refuge qui a ramené les hommes dans l'investissement familial ». Dès lors, depuis que les hommes posent leur désir de paternité, les femmes ont l'impression d'une promesse non tenue. Du partage du désir d'enfant, elles attendaient un partage de ses réalités, lequel n'est pas advenu.

⁹⁵ « Les métamorphoses du masculin » opus cité, p. 139 et sq. ;

⁹⁶ On renvoie pour toutes ces analyses au livre de F. Castelain Meunier « Les métamorphoses du masculin », p.145 et sq ;

⁹⁷ « Etre père en France et en Allemagne : entre représentations et pratiques », Sara Brachet et Anne Salles, Information sociale 163, L'Allemagne à l'épreuve des réformes, janvier-février 2011, p.62 et sq ;

⁹⁸ « A quoi rêvent les hommes ? », René Frydman, Muriel Flis-Trèves, Odile Jacob, 2006, article de Sylviane Giampino, p. 113 ;

⁹⁹ Ibidem, p.113 ;

Pour d'autres, la fonction paternelle est revendiquée mais, outre que son exercice a peu d'impact sur l'activité professionnelle comme on l'a vu supra, elle est plus ou moins assimilée à un loisir exercé le week-end et pendant les vacances. Même quand les pères fournissent les soins quotidiens à leurs enfants, ils évoquent des différences fondamentales entre maternage et paternage, bien que les gestes accomplis ne semblent pas si différents de ceux des mères¹⁰⁰. De plus, certains présentent leur investissement moins comme une nouvelle facette de leur paternité que comme un substitut au travail maternel, palliant l'absence de la conjointe. Le travail parental qu'ils accomplissent ne transforme donc pas leur définition de la paternité. Ils minimisent la signification des responsabilités mises en jeu et présentent finalement leur relation aux enfants comme fondée sur le plaisir et le jeu et restant isolée du reste du travail parental. De manière réciproque, dans les couples où les pères sont au foyer, les femmes qui occupent le rôle de pourvoyeuse de revenu n'abandonnent pas la responsabilité et la charge mentale relatives à la vie domestique et continuent en réalité de gérer une multiplicité de contraintes familiales et professionnelles. Chacun réfère alors très différemment au travail parental pour se définir comme parents et les clivages traditionnels persistent en dépit de la nouvelle organisation familiale. Emerge dès lors, une conception de la paternité qui se construit en dehors de toute considération d'égalité entre les hommes et les femmes et les hommes peuvent alors assumer leur fonction paternelle comme un loisir, tout en ayant l'impression d'exercer une paternité active puisque hommes et femmes admettent cette asymétrie.

2.2.1.4. Des investigations insuffisantes sur les aspirations des pères

« La maternité est son destin alors que la paternité est un choix ». Cette formule, empruntée à Elisabeth Badinter¹⁰¹, résume bien les différences de conceptions sur ce que c'est qu'être mère et être père. Mais nous savons fort peu de choses des aspirations des pères. Une bonne partie du débat sur l'égalité a porté sur l'expérience des femmes et peu de temps a été consacré à la définition des normes masculines et à leur impact sur le lieu de travail.

Ce déséquilibre est regrettable car la manière dont les hommes négocient des normes masculines est un élément-clé déterminant leur soutien ou, au contraire, leur résistance aux efforts de réduction des écarts entre les hommes et femmes sur le lieu de travail. Le retour aux normes traditionnelles est fréquent et « la grande différence entre hommes et femmes réside dans la temporalité : constance et durabilité pour l'implication féminine, investissement plus souvent temporaire et occasionnel pour les hommes¹⁰² ». De plus, en période de difficultés économiques, les modèles anciens reprennent toute leur prégnance : dans une parution récente de l'INSEE¹⁰³, 25 % des sondés pensent qu'en période de crise économique les hommes doivent être prioritaires sur les femmes pour l'attribution d'un emploi.

L'absence de nouveaux modèles masculins, porteurs d'une paternité revendiquée et légitime, comme on peut le voir dans les pays nordiques, qui s'oppose d'ailleurs à l'émergence d'un grand nombre de nouveaux modèles féminins, n'aide pas à la reconfiguration et à la déspecialisation des rôles. Le maintien des stéréotypes sur l'image du père dans les sphères d'apprentissage et de communication explique, pour une part majoritaire, cette lenteur des évolutions sociétales.

2.2.2. Une spécialisation des rôles consolidée dans les sphères d'apprentissage et de communication

Dans le cadre qui lui est imparti, la mission n'a pu se livrer à une analyse exhaustive des images du père dans les différentes sphères pourvoyeuses de systèmes de représentation. Mais elle se doit de souligner, même très rapidement, le rôle essentiel de l'école et celui des médias dans cette assignation différenciée à la paternité et à la maternité.

¹⁰⁰ « Le travail parental : du côté des pères séparés et divorcés », Agnès Martial, Informations sociales, 154, juillet-août 2009, p. 98 ;

¹⁰¹ « Fausse route », Elisabeth Badinter, Odile Jacob, 2005 ;

¹⁰² « Entre famille et travail » opus cité, p. 477 ;

¹⁰³ « Couple, famille, parentalité, travail des femmes, les modèles évoluent avec les générations », Alice Mainguené, Insee Première, n°1339, mars 2011 ;

2.2.2.1. L'école : un champ immense insuffisamment exploré sur la spécialisation des rôles sexués

Au-delà des multiples et remarquables actions des enseignants sur le terrain, il est à noter que si certains sujets ont acquis une légitimité dans les discours officiels sur le contenu de l'enseignement, d'autres n'ont pas acquis totalement droit de cité.

Dans les trois volets de la « Convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif », qui couvre la période 2006-2011, sont ainsi prises en compte les questions de la différenciation des orientations scolaires et professionnelles des filles et des garçons, de la lutte contre les violences sexistes à l'école et du nécessaire respect entre les sexes, enfin de la formation des enseignants aux questions d'égalité. En revanche, la division sexuelle des rôles et ce qui relève de la répartition des tâches entre hommes et femmes, sont abordés de façon moins officielle, comme si demeurait, de façon implicite, une sorte de frontière du privé qui empêcherait une parole autorisée sur la question, voire qui contribuerait à reproduire les stéréotypes. L'étude de la HALDE sur les manuels scolaires¹⁰⁴ montre ainsi que plus des deux tiers des personnages représentés sont des hommes et que le tiers restant représente le plus souvent des femmes assumant des fonctions subalternes.

2.2.2.2. Les médias : une complaisance dans la reproduction des stéréotypes

Là encore, trois brèves incursions dans ce vaste sujet que la mission ne peut investiguer à fond.

a. *Les médias : une invisibilité des hommes dans la sphère domestique*

Dans le rapport sur l'image des femmes dans les médias¹⁰⁵, la surreprésentation des hommes dans les émissions d'information (66 % d'hommes dans les journaux télévisés) et dans les articles de la presse dite mixte leur confère une qualité d'acteurs essentiels du monde. Les hommes disposent de la vision surplombante sur l'actualité ; ils ont la parole d'autorité, celle de l'expertise et de l'humour alors que les femmes ne sont présentées que comme des témoins, des passantes ou même des victimes sur la scène du monde et sont majoritairement renvoyées à la sphère du foyer. Même si le thème des pères, stricto sensu, n'a pas été abordé en tant que tel dans cette étude, leur quasi invisibilité dans la sphère privée les dépossède, de facto, de toute légitimité dans un rôle actif au sein de l'intimité du quotidien. La signature, le 13 octobre 2010, par de nombreux médias, d'un acte d'engagement dans une démarche d'autorégulation, qui a ciblé, pour la première année, un accroissement du nombre de femmes expertes dans les différents supports, devrait faire évoluer cette spécialisation stéréotypée des rôles sexués. L'image d'un père, dans l'évidence de sa paternité, reste introuvable ; soit il sur-joue cette paternité, soit il la dénature, soit il la décrédibilise.

b. *Les journaux pour enfants : l'absence des pères*

Même asymétrie dans les journaux pour enfants. Dans une étude faite sur le journal « Enfants magazine » chez Bayard Presse¹⁰⁶, la rubrique « Bien grandir » donne exclusivement la parole aux femmes pour penser cette question et y apporter une réponse individuelle. Les hommes apparaissent rarement ou alors comme arbitres ou comme tenants de l'autorité. Dans une autre rubrique intitulée, « Bon moment pour », sorte de catalogue des objets de consommation destinés à l'enfant, toutes les photos représentent des mères, mises en situation d'utilisation de l'objet (un siège de voiture ou autre). Dans l'ensemble des rubriques du journal, les images montrent quasiment toujours des femmes exposant trois activités parentales principales : l'acquisition de connaissances scientifiques sur le développement physique et psychologique de l'enfant ; la capacité à porter témoignage de leur pratique personnelle ; la participation à l'activité consumériste.

¹⁰⁴ Etude de la HALDE sur les manuels scolaires, 2008 ;

¹⁰⁵ Rapport sur « L'image des femmes dans les médias », commission sur l'image des femmes dans les médias sous la présidence de M. Reiser, rapporteur Brigitte Grésy, septembre 2008 ;

¹⁰⁶ « Le travail parental », Informations sociales, n° 154, p. 31 ;

La spécification du travail parental quotidien, véhiculée par ces journaux auprès des enfants, renvoie donc à une parentalité à deux vitesses, focalisée quasi exclusivement sur les mères, et dépossédant les pères de toute légitimité sur la scène privée.

c. La publicité : une mise à distance de la paternité

Dans la publicité, prévalent des images ambiguës de la paternité. Une étude publiée par l'ORSE sur les pères dans la publicité¹⁰⁷ montre ainsi que les publicités analysées prennent en compte les transformations sociales : la famille traditionnelle n'est plus la norme et l'exercice d'une autorité masculine distante a laissé place à une sorte d'obligation de participation des pères. Subtilement toutefois, les publicités organisent différents moyens d'échapper à cette injonction, notamment par une sorte de défense de l'autonomie masculine contre ces nouvelles tendances, en démontrant que les pères ne sont pas faits pour la parentalité. Trois scripts sont ainsi mis en évidence pour mettre à distance la parentalité masculine : l'évitement lié à l'incompétence des pères, le néo-traditionalisme qui met en exergue, nonobstant la participation des pères aux tâches familiales, l'anormalité de cette situation à l'aide de multiples dispositifs virils destinés à protéger les hommes d'un éventuel doute sur l'image de leur masculinité, enfin la réassurance viriliste dans lequel les pères, toujours aussi incompétents mais néanmoins de bonne volonté, sont présentés comme des super-héros ou des démiurges tout puissants. Même si quelques publicités montrent des pères qui assument certains contre-stéréotypes, notamment dans l'expression des affects et de la sensibilité, on demeure toujours dans l'exacerbation du trait.

Ainsi, les systèmes de représentation tardent à rendre compte des transformations sociales à l'œuvre aujourd'hui. Question de temps ? Sans doute en partie. « Les hommes commencent tout juste à accéder à ce qui était réservé aux femmes : l'intimité, la fusion, le corps à corps avec les enfants ; l'expression des émotions et des sentiments (...). C'est normal que le bateau tangué un peu »¹⁰⁸, dit Serge Héféz. Les femmes ont gagné à apprendre l'autonomie. Les hommes devraient gagner à apprendre l'intimité. Mais le désir d'autonomie du père dans sa relation avec l'enfant doit être travaillé sans que cette relation par rapport à l'enfant soit toujours médiatisée par la mère. C'est donc à un vrai mouvement dialectique que l'on doit s'attacher désormais.

3. DES ASPIRATIONS NOUVELLES : UNE PATERNITE REVENDIQUEE

Au-delà des écarts constatés entre le dire et le faire apparaissent bien de nouvelles figures de la paternité aujourd'hui, notamment chez ceux que l'on appelle les « nouveaux pères », fondées sur des changements d'attitude dans la manière d'être pères.

3.1. De nouvelles pratiques

C'est d'abord dans les conduites qui accompagnent l'attente et la naissance de l'enfant que se manifestent ces changements : une participation des pères à l'accouchement de l'ordre de 80 %, un rapprochement entre le père et l'environnement quotidien du petit enfant, ou encore une conception de l'autorité plus souple qui renouvelle les modèles de paternité. A cela s'ajoute, en cas de divorce, une montée en charge des dispositifs de garde alternée qui contraignent les hommes à prendre en compte l'agenda des mères et donc les tensions et injonctions paradoxales y afférant. Le rôle des grands-pères actifs est aussi à souligner, seniors au travail ou en retraite, et qui, pour rendre service à leurs enfants, s'investissent dans la grandparentalité, alors même qu'ils avaient pu être des pères absents. Les effets de la crise, enfin, entraînant chômage partiel ou temps partiel pour les hommes, ont pu également brouiller la segmentation sexuée des trajectoires professionnelles.

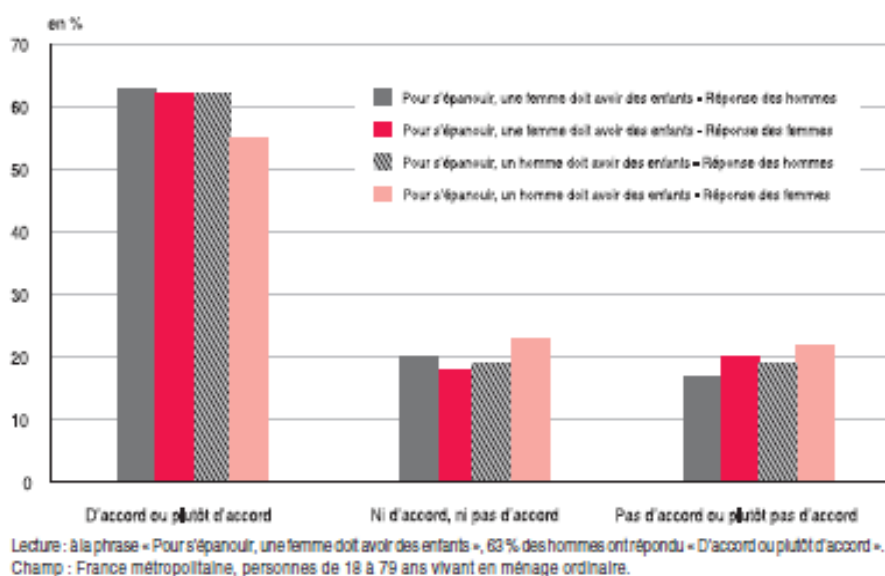
¹⁰⁷ « Les pères dans la publicité ; une analyse des stéréotypes à l'œuvre », ORSE en partenariat avec l'agence BETC Euro RSCG, étude menée par Eric Macé, 2010 ;

¹⁰⁸ « Dans le cœur des hommes », opus cité, p.18 ;

3.2. Une place nouvelle accordée à l'équilibre entre responsabilités familiales et professionnelles

Les enseignements des enquêtes attestent de la fin du modèle paternel classique : les données exploitées par l'INSEE en mars 2011¹⁰⁹ font état d'une valorisation forte de la paternité. Les hommes sont aussi nombreux à penser qu'elle est nécessaire à l'épanouissement d'un homme qu'ils le sont à penser que la maternité est nécessaire à l'épanouissement d'une femme. Les femmes en revanche font une distinction puisque la moitié pense qu'un homme peut s'épanouir sans enfant alors que seuls 20 % pensent qu'une femme peut s'épanouir sans enfant.

Graphique 16 : Faut-il avoir des enfants pour s'épanouir ?



Source : Ined-Insee, Enquête ERFI 2005 in Insee Première n°1339, mars 2011.

La jeune génération, devant les difficultés du monde du travail, a changé de hiérarchie dans ses priorités et l'on assiste à une sorte de valorisation de l'identité paternelle. Sans aller jusqu'à la notion d'interchangeabilité des rôles et à une représentation sociale d'une symétrie des rôles parentaux, les différentes enquêtes ont montré que nombre de pères voulaient en finir avec les schémas parentaux classiques : revendication d'un développement des émotions pour les hommes pendant la période de la grossesse, découverte de l'intensité du lien avec le nouveau né au moment de la naissance, revendication d'un désir de démonstrations d'affection envers l'enfant. Les comportements paternels changent mais à des rythmes différents et selon des schémas divers¹¹⁰.

¹⁰⁹ « Couples, familles, parentalité, travail des femmes ; les modèles évoluent avec les générations », Alice Mainguéné, Insee Première, mars 2011, données de l'enquête ERFI ;

¹¹⁰ « La paternité aujourd'hui, pratiques, implications et politiques », Recherches et prévisions, n°76, juin 2004 ;

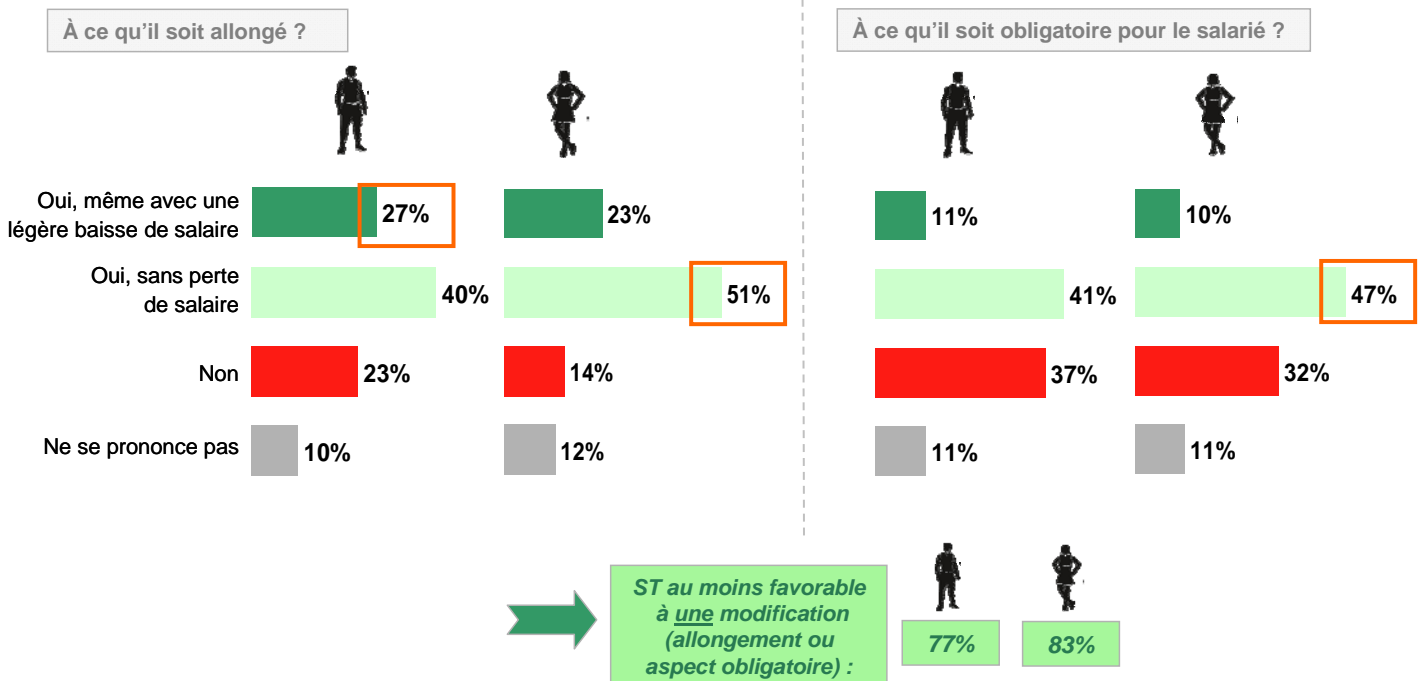
Des pères cadres en plus grand nombre mettent en première aspiration leur souhait de travailler dans une entreprise qui soit favorable aux familles (« family friendly »), avant même un bon niveau de salaire (Fagnani). Des enquêtes du même ordre¹¹¹ menées en Grande-Bretagne ou en Belgique témoignent d'une même évolution des attitudes envers le travail et la sphère privée, allant même jusqu'à une revendication de congés parentaux plus grands pour les pères : c'est ainsi qu'en Belgique, les pères revendiquent de pouvoir prendre 22 jours de congé de paternité.

L'enquête LH2/Equilibres fait apparaître également un large consensus en faveur d'un congé de paternité renforcé, chez les hommes comme chez les femmes, puisque 77 % des hommes et 83 % des femmes y sont favorables.

Graphique 17 : Les évolutions souhaitées en matière de congé de paternité

Q15 : A propos du congé de paternité, seriez-vous favorable...

Base : 11 928 salariés (5 866 hommes et 6 062 femmes)



Enquête réalisée par LH2 et EQUILIBRES du 5 au 29 avril 2011

Toutefois, les souhaits d'allongement restent modestes puisque 73 % des hommes estiment qu'un allongement d'une à deux semaines serait suffisant.

¹¹¹ « Working better : fathers, family and work-contemporary perspectives » ; equality and human rights Commission, Octobre 2009, Grande Bretagne ; « Role of men and boys in promoting gender equality », UNESCO, congé de paternité en Belgique, l'expérience des travailleurs" 2010 ;

3.3. *Une typologie nouvelle de pères qui concrétise la diversité des modèles*

Le modèle unique du père n'existe plus et la fin de cette unicité témoigne, en elle-même, que la façon d'être au travail et dans la sphère familiale a évolué.

Il est intéressant à ce stade d'identifier une sorte de typologie des pères en entreprise, élaborée à partir de certaines enquêtes. Le cabinet Equilibres, à la suite d'une étude menée en février 2008 sur 400 pères, auprès d'un certain nombre d'entreprises, relève ainsi une tendance de fond : l'évolution de l'identité masculine qui transforme la relation au travail. Les pères managers trentenaires, en effet, cible de l'enquête, aspirent à conjuguer engagement professionnel et équilibre de vie et développent ainsi des stratégies individuelles, pour contrer une certaine inertie des entreprises. La distinction est alors faite entre les « pourvoyeurs de revenus », minoritaires, exprimant de nombreuses frustrations, les « équilibristes » qui sont en attente d'actions concrètes et les « égalitaires », adeptes de la stratégie de la double carrière qui prônent une forme de révolution culturelle¹¹².

L'exercice d'une paternité active, revendiqué par des pères qui cumulent les rôles dans des couples dits « égalitaires », existe donc et a été repéré clairement dans d'autres enquêtes¹¹³ mais à certaines conditions : ce sont des couples où les femmes ont le même niveau d'études, le même niveau professionnel au moins, les mêmes exigences de carrière, des contraintes temporelles supérieures et souvent un salaire plus élevé.

Le modèle d'un seul apporteur de revenus, « male breadwinner », aux dires mêmes de Nancy Fraser¹¹⁴, n'est plus tenable, ni empiriquement, ni normativement. Le modèle à promouvoir et qui émerge lentement est, sans aucun doute, celui à deux apporteurs de revenus et deux apporteurs de soins, « dans lequel les hommes et les femmes sont en emploi et participent également aux tâches de soins¹¹⁵ ». En effet, « le bien-être de la société et le bien-être individuel passe par le développement d'une pluralité d'activités, à la finalité radicalement différente, activité productive, politique, amicale, familiale, amoureuse, de libre développement de soi, parce que l'être humain n'est pas qu'un producteur mais aussi un citoyen et un parent, et que l'ensemble de ses capacités doit pouvoir être développées¹¹⁶ ». C'est à l'avènement de ce modèle qu'il convient de travailler.

On constate donc que s'il y a majoritairement un maintien d'une spécialisation des rôles, des aspirations à un nouvel équilibre et donc à un nouveau partage des tâches émergent du côté des salariés.

Il convient de voir à ce stade quelles sont les politiques menées par les entreprises sur ce champ de l'articulation de la vie familiale et professionnelle.

¹¹² « Les pères manager en quête d'équilibre, portrait d'une génération qui entend réconcilier travail et famille ». Equilibres, 2008, financé dans le cadre du programme qualitemps du fonds social européen ;

¹¹³ « Les résistances à la mise en oeuvre d'un modèle à deux apporteurs de revenus/deux apporteurs de soins », Dominique Meda, Centre d'études de l'emploi, 2008 ; enquête menée auprès de 600 parents d'une grande entreprise et entretiens approfondis avec 22 pères ;

¹¹⁴ « After the family wage : gender equity and the welfare state », Nancy Fraser, Political theory, vol.22, p.591-618, 1994;

¹¹⁵ « Le temps des femmes », Dominique Meda, Flammarion, préface de la réédition 2008 ;

¹¹⁶ Ibidem, préface ;

Troisième partie :

Les entreprises : un nouvel acteur mais inégalement investi

Le rôle de l'entreprise a été longtemps mis au second plan en raison du rôle prépondérant joué par la politique familiale en France en faveur des parents qui travaillent. Depuis les années 2000 toutefois, elle est devenue un acteur promu avec force tant par les pouvoirs publics que par les organisations internationales et européennes, pour soulager les tensions entre vie familiale et professionnelle, que ce soit du fait direct de l'employeur par l'intermédiaire de la gestion du personnel ou de celui du comité d'entreprise. La progression des contraintes de temps, liée à une intensification des rythmes de travail et une flexibilité croissante de l'emploi, a accru, en effet, un ressenti négatif chez les salariés de la question de l'articulation entre l'emploi et la sphère familiale.

La question de la parentalité, intégrée explicitement dans l'Accord national interprofessionnel sur l'égalité professionnelle signé en 2004 par les partenaires sociaux, prend peu à peu place dans l'agenda des entreprises mais sa mise en œuvre reste limitée malgré des aspirations nouvellement affirmées. Les analyses qui suivent tenteront de porter majoritairement sur la question de la parentalité masculine mais elles porteront également sur la prise en compte de la parentalité au sens large.

1. UNE OFFRE NON NEGLIGEABLE DE MESURES EN FAVEUR DE LA PARENTALITE

Pour aider leurs salariés à mieux articuler vie familiale et professionnelle, trois types de mesures sont essentiellement fournies par les entreprises : des prestations en nature, des avantages financiers et des mesures de souplesse horaire permettant une meilleure flexibilité du temps à la demande du salarié.

1.1. Des prestations en nature peu développées

L'offre de garde pour les enfants, fournie par les entreprises, reste très rare. En France, les crèches d'entreprises sont en nombre limité. En 2005, seulement 3 % des établissements en proposaient à leurs salariés et un salarié sur 15 travaillant dans un établissement d'au moins 20 salariés était susceptible de bénéficier de places en crèches et un sur vingt de garderie ou de centres de loisirs. Les places en crèches sont essentiellement proposées par les établissements comptant plus de 1 000 salariés.

Le nombre de places de crèches d'entreprise, en 2008, était de 12 698 (8 249 en crèches mono accueil et 4 449 en crèche multi-accueil). En 2009, dans le cadre du plan de développement de garde d'enfants pour 2009-2012, un sous-objectif de 10 000 places de crèches mises en place par les entreprises pour leur personnel, a été prévu dans la Convention d'objectifs et de gestion (Cog) Etat-Cnaf 2009/2012, sur les 200 000 places annoncées. Cet objectif qui concerne les établissements publics (dont les hôpitaux) et privés, devrait être quasiment atteint en 2012 avec une prévision de 9 761 places. La montée en charge prévisionnelle est la suivante :

Tableau 7 : Nombre de places en crèches d'entreprises

Année	Nombre de places
2009	1 536
2010	2 591*
2011	4 135*
2012	1 499*

Source : DGCS * données prévisionnelles

A ce jour, le financement de places en crèches ne constitue qu'une part infime des postes de dépense du crédit d'impôt famille (CIF), soit 4,3 %. Sur 2 320 entreprises dont les formulaires concernant le CIF ont pu être exploités¹¹⁷, seules 99 d'entre elles, soit 4,3 % ont engagé des dépenses pour la création et le fonctionnement de crèches et de halte-garderies accueillant les enfants de moins de trois ans des salariés de l'entreprise (6,9 millions d'euros).

Toutefois un nouveau secteur se développe depuis 2005, celui des entreprises de crèches, proposant des aides à la création et à la gestion de crèches d'entreprise ou interentreprises. En France, 1 % seulement des structures mono-accueil et 3 % des structures multi-accueil¹¹⁸ sont gérées par des entreprises privées commerciales. Fin 2008, la Cnaf a accordé une aide à l'investissement pour la création de près de 3 900 places à l'initiative des entreprises de crèches¹¹⁹. C'est donc encore de façon modérée mais désormais intégrée que les entreprises, en France, s'insèrent dans l'action publique en tant qu'acteur complémentaire, susceptible de contribuer au financement et au développement des structures d'accueil.

L'accès à des colonies de vacances est, par ailleurs, plus courant puisqu'il est proposé par 28 % des établissements publics et privés et concerne 43 % des salariés, même si, dans le privé, c'est surtout le secteur des activités financières qui propose cette mesure. Quant aux conciergeries d'entreprise (aide aux démarches administratives ou aux tâches domestiques), elles demeurent très marginales et sont le fait essentiellement de grands groupes.

1.2. Des avantages financiers davantage prisés

Les prestations financières liées à la situation familiale sont plus développées et leur fréquence comme leur niveau, croissent avec la taille des établissements. La contribution financière des employeurs la plus importante, selon l'enquête « Familles et employeurs », est le complément d'indemnisation lors du congé de maternité et de paternité : 35 % des établissements indépendants du secteur privé à but lucratif le proposent contre 59 % des établissements faisant partie d'un groupe et 97 % pour les entreprises publiques ou nationalisées. L'étude menée par l'ORSE¹²⁰ sur 165 accords d'entreprise sur l'égalité professionnelle, en février 2011, conforte cette analyse puisque la mesure de maintien du salaire des pères au-delà du plafond de la sécurité sociale figure dans 63 % des accords analysés, soit les deux tiers, au lieu de 20 % en 2002 (50 % en 2007, 60 % en 2009).

¹¹⁷ Analyse relative à l'exploitation du crédit d'impôt famille au titre de l'année 2009, note de la direction générale de la cohésion sociale (DGCS), au ministère chargé de la solidarité, 10 novembre 2010 ;

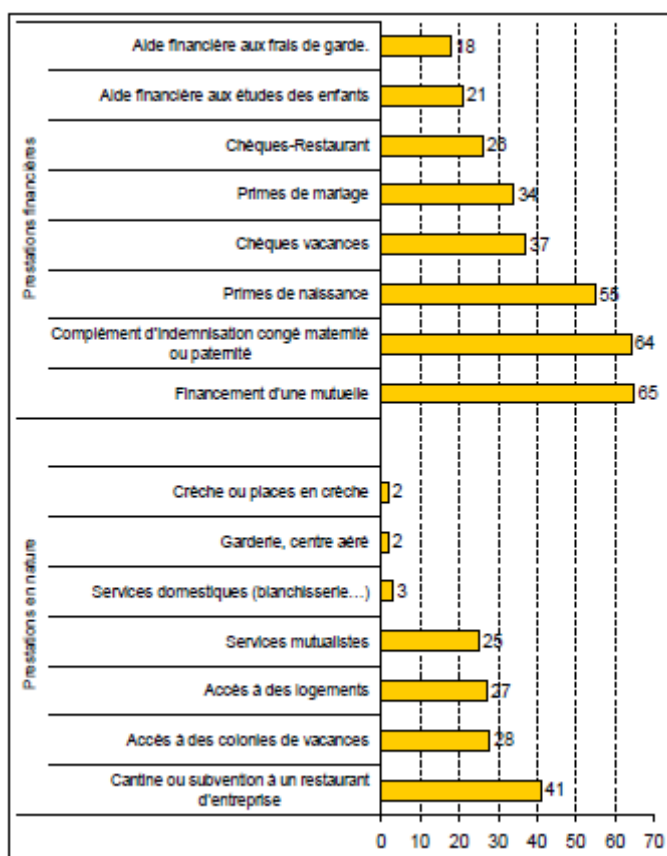
¹¹⁸ « L'accueil des enfants : enjeux des réformes et appel aux entreprises dans quatre pays européens », Anne Marie Daune-Richard, Marie-Thérèse Letablier, Politiques sociales et familiales, n. 103, mars 2011, p.39 ;

¹¹⁹ « Les aides apportées aux familles qui ont un enfant de moins de trois ans », Haut Conseil de la famille (HCF), décembre 2009, p.89 ;

¹²⁰ « La place des hommes dans les accords d'entreprise sur l'égalité professionnelle », François Fatoux, Rachel Silvera, ORSE, Février 2011 ; voir l'étude en annexe ;

Par ailleurs, 65 % des employeurs contribuent au financement d'une mutuelle, 37 % délivrent des chèques-vacances, 21 % participent au financement des études des enfants et 18 % au financement des frais de garde. Dans le secteur privé, l'octroi de ces prestations financières varie selon le secteur d'activité et ce sont les établissements d'activités financières, immobilières et énergétiques qui les accordent en plus grand nombre. Finalement, les services non liés directement aux enfants, comme le financement d'une mutuelle et la participation aux repas de midi, sont plus souvent offerts que ceux liés à la parentalité. S'adressant à l'ensemble des salariés et non seulement aux parents, ils sont davantage sollicités, en effet, dans des entreprises moins sensibles aux problèmes d'articulation des temps.

Graphique 18 : Prestations en nature et financières proposées par les établissements



Source : Enquête « Famille et employeurs » Ined, 2005.

Toutefois, l'utilisation faite par les entreprises du crédit d'impôt famille (CIF), en 2009¹²¹ laisse entrevoir deux tendances majeures.

- une baisse du CIF pour les compléments de rémunérations

Il s'agit de compléments versés par l'entreprise à ses salariés en congé de maternité, paternité, parental d'éducation ou pour enfant malade. De l'ordre de 97 % des dépenses en 2007, ils représentent 63,6 % des dépenses en 2009 et constituent le poste le plus important mais sa diminution souligne le redéploiement, quoique mesuré, de ce poste de dépense en direction de la création et du financement de crèches d'entreprises. Une hausse plus importante était attendue en raison d'une élévation à 50 % au lieu de 25 % du taux de déduction mais la crise économique a freiné sans doute ce type d'investissement ;

¹²¹ Le montant global du CIF est estimé à 70 millions d'euros, en 2009, pour environ 3 500 à 4 000 entreprises, soit une hausse de 16 % par rapport à 2008. Voir note DGCS précitée ;

- Une augmentation du financement de chèques emploi service universel (CESU)

Alors que le CESU représentait 1,8 % des dépenses en 2007, il atteint 16 % en 2009¹²². Son montant global, de l'ordre de 285 millions d'euros en 2008, est passé à 400 millions en 2009 et à 553 millions en 2010, dont la moitié concerne les employeurs (à la fois entreprise et fonction publique). Les deux mois de l'année 2011 connaissent une croissance de plus de 30 % par rapport aux mois correspondants de l'année 2010. Cet outil, mis en place par la loi du 26 juillet 2005, connaît un développement très important, en raison de sa praticité et de la possibilité donnée aux entreprises, depuis 2006, de distribuer des « CESU préfinancés » à leurs salariés, lesquels contribuent à leur solvabilisation pour la garde d'enfants notamment. Pour les employeurs cofinanceurs de CESU, les aides, versées dans la limite d'un plafond de 1830 € par an et par salarié pour le financement des services à la personne, ne supportent pas de cotisations salariales. Les aides à la garde d'enfants représentent donc un poste plus important parmi les prestations financières accordées par les entreprises au bénéfice des parents.

Tableau 8 : Types de dépenses ouvrant droit au CIF

Types de dépense ouvrant-droit au CIF	2007 en %	2008 en %	2009 en %
Rémunérations versées par l'entreprise à ses salariés en congé de maternité, paternité, parental pour éducation, pour enfant malade	94,3	65,6	63,6
Dépenses liées au financement de crèches	3,6	19,8	20
Dépenses CESU	1,8	14,2	16
Dépenses de formation des salariés en congé parental	0,1	0,2	0,2
Dépenses liées à des frais de garde exceptionnels	0,2	0,2	0,2
TOTAL	100 %	100 %	100 %

Source : Source DGCS

Les deux derniers postes de dépenses n'interviennent que de façon très marginale.

¹²² Analyse effectuée à partir d'un échantillon des 2 320 entreprises, cf note DGCS ;

1.3. Des mesures de flexibilité horaire plus exceptionnelles que régulières

1.3.1. La contrainte du temps

La question de la souplesse horaire est un élément déterminant de l'articulation des temps. L'entreprise considère la maîtrise du temps comme un paramètre essentiel de son organisation et de sa performance. La durée du travail et son organisation sont constitutives du contrat de travail et du lien de subordination qui lie le salarié à l'employeur. L'émergence des flux tendus et la rétraction corollaire des stocks a nécessité, dès les années 80, une capacité d'adaptation importante et quotidienne des moyens de production au niveau des commandes enregistrées. L'entreprise y répond désormais par la combinaison de solutions de flexibilité externe (sous-traitance, emplois précaires), et interne (adaptation des organisations et du temps de travail par le biais d'horaires flexibles et modulés, d'équipes de suppléances etc...). À l'inverse, le temps choisi interroge, quant à lui, les marges de manœuvre dont peut disposer le salarié pour articuler sa vie familiale avec l'exécution du contrat de travail. La flexibilité du temps de travail comporte donc un enjeu de pouvoir et de négociation qui oppose à la liberté de fixation des horaires de travail par l'employeur la capacité d'initiative et de choix laissé ou non aux salariés pour disposer de plages de temps disponible¹²³. Ces facilités, lorsqu'elles existent, ne sont acceptées que pour autant que la continuité des services l'autorise et que cela ne nuit pas à l'activité de l'entreprise.

Diverses formules d'aménagement du temps de travail permettent de dégager des jours de repos, notamment le repos compensateur de remplacement des heures supplémentaires, la modulation du temps de travail, la réduction du temps de travail sous forme de jours de repos. La loi laisse une grande latitude d'action aux partenaires sociaux pour régir la prise de ces jours de repos par accord collectif et les accords d'entreprises peuvent déroger à l'accord de branche sur ce point sauf si l'accord de branche s'y oppose (loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail). Mais le développement de la modulation du temps de travail et du compte d'épargne-temps, quand bien même ces dispositifs sont assortis de garanties négociées pour les salariés, permet de leur imposer des périodes de repos à des périodes qui ne leur conviennent pas nécessairement. De plus, aujourd'hui, la possibilité d'une conversion en rémunération, désormais ouverte par la loi, pourrait plus encore limiter l'usage de ces facultés au bénéfice d'aménagements du temps pour faciliter la vie personnelle et familiale.

En l'absence de visibilité sur la manière dont les jours de repos sont mis en œuvre en droit et en pratique au niveau de l'entreprise (nombre de jours de repos accordés, répartition de la fixation des jours de repos entre l'employeur et le salarié, délai de prévenance pour les poser et les modifier), deux incursions permettront d'apprécier concrètement la prise en compte des contraintes de temps dans l'entreprise : les résultats sur ce champ de l'enquête « Familles et employeurs » et l'analyse d'un panel diversifié de 136 accords collectifs d'entreprise sur l'aménagement du temps de travail.

¹²³ Pour plus de développements sur les modalités d'aménagement du temps de travail et pour l'analyse des accords sur l'aménagement du temps, voir la note de Philippe Dole, membre de l'Inspection générale des affaires sociales, en annexe ;

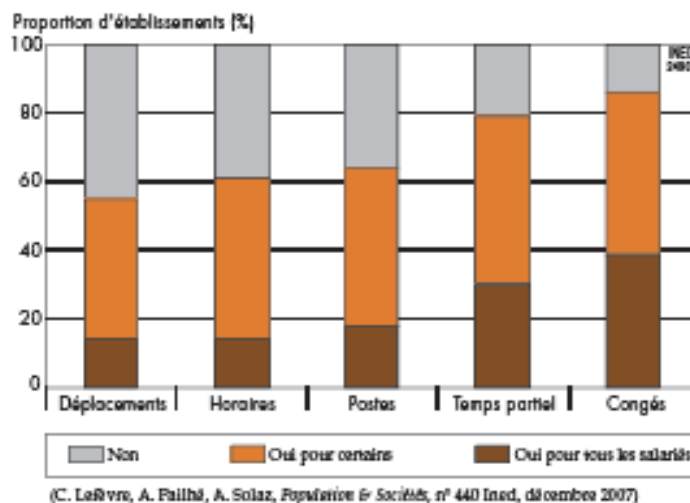
1.3.2. Les pratiques des entreprises en matière de temps : un investissement très limité

1.3.2.1. L'enquête « Familles et employeurs »

Au moment de l'enquête¹²⁴ réalisée en 2004 et 2005, seulement la moitié des travailleurs avaient des horaires standards, un tiers d'entre eux, des horaires longs ou atypiques (plus de 39 heures de travail hebdomadaire, semaine d'au moins six jours, travail le soir, la nuit ou le week-end) et un salarié sur sept avait des horaires variables et imposés. Or ces horaires, parce que longs ou irréguliers, sont particulièrement préjudiciables à l'équilibre entre la famille et le travail et sources d'insatisfaction et de fatigue d'autant plus que peuvent aussi s'ajouter de longues durées de transport.

Parmi les mesures d'aide à l'articulation des temps privés et professionnels, les aménagements du temps ne sont pas majoritaires et ne touchent en général qu'une partie des salariés. Même si la moitié des établissements déclare tenir compte de la vie familiale des salariés dans l'organisation du travail et des horaires, ce sont surtout des aménagements ponctuels qui sont accordés par la quasi-totalité des employeurs, le jour de rentrée scolaire par exemple (85 % des employeurs). En revanche, les aménagements d'horaires sont accordés plus rarement lorsqu'ils doivent être réguliers, par exemple pour s'adapter aux horaires d'école, de crèches ou à de longs trajets entre le domicile et le lieu de travail. De même, la prise en compte de la vie familiale par l'employeur est moins fréquente quand il s'agit du cœur de l'organisation du travail comme un changement de poste ou l'envoi en mission et en déplacement. Autrement dit, les ajustements exceptionnels ou d'urgence semblent plus faciles à obtenir que les arrangements quotidiens, et ce sont plus souvent des mesures au cas par cas qu'une politique globale qui sont mises en œuvre.

Graphique 19 : Prise en compte de la vie familiale par les employeurs



Source : Enquête « Familles et Employeurs », volet Employeur, INED 2005.

¹²⁴ « Entre famille et travail » opus cité, p. 466 et chapitre 12, 13 et 14 ;

Quant au temps partiel sollicité par l'employé, 42 % des employeurs déclarent l'accorder systématiquement, 46 % seulement à certaines catégories de personnel ou dans certains services, et 12 % le refusent systématiquement, ces refus étant deux fois plus nombreux dans les établissements de moins de 50 salariés. De même, en cas d'enfants malades, 44 % des entreprises privées accordent des jours rémunérés pour enfants malades contre la quasi-totalité des entreprises publiques ou nationalisées, lesquelles accordent près de 10 jours en moyenne contre 5,5 jours dans le privé.

1.3.2.2. L'analyse d'un échantillon d'accords collectifs sur l'aménagement du temps de travail

La mission a analysé 136 accords collectifs¹²⁵ sur l'aménagement du temps de travail afin d'analyser la prise en compte de l'articulation des temps et les modes d'organisation du temps de travail en termes d'horaires aménagés, de modulation, de forfait jours, de compte épargne temps et de temps partiel.

- Les principes énoncés dans les préambules et le contenu des accords : une quasi invisibilité du thème de l'articulation des temps

Lorsque les préambules des accords analysés (41 accords) font référence à des motivations explicites, c'est la flexibilité qui est mise en avant, dans deux tiers des cas, par un rappel des contraintes du marché et de la nécessité de réagir à la concurrence, grâce à un recours à différentes formes d'organisation du temps de travail permettant de disposer de souplesse, de réactivité et de délais courts d'adaptation. 8 % d'entre eux s'appuient sur une motivation défensive au regard de la crise et de la préservation des emplois et demandent des efforts d'adaptation particuliers sous la forme de faibles délais de prévenance en cas de modification des rythmes de travail, voire de renonciation à des contreparties en temps de repos.

L'objectif d'articulation des temps n'est évoqué que dans moins d'un quart des accords analysés et se traduit le plus souvent par l'énumération de situations permettant l'usage du droit à repos venant compenser les heures effectuées en raison d'accords de modulation, de forfaits jour ou acquis au sein d'un compte d'épargne-temps (CET). Le congé parental est mentionné dans deux préambules et décliné dans le contenu de dix accords et le congé de paternité n'apparaît directement que dans deux des accords examinés. Les principes d'égalité professionnelle apparaissent également dans quatre préambules. La faible occurrence du thème de la conciliation dans le préambule et le contenu de ces accords témoigne donc d'une séparation confirmée entre ce champ de préoccupation et la négociation relative au temps de travail.

- Les horaires individualisés : une portée encore limitée

Les horaires individualisés, qui organisent des plages variables autour de plages fixes permettant aux salariés d'adapter leur début et leur fin de journée de travail à des impératifs personnels et familiaux, sont susceptibles d'apporter une réponse souple et adaptée à l'organisation de la vie familiale quotidienne, notamment la prise en compte des contraintes liées au transport et aux heures d'ouverture des services tels que les crèches les écoles et les services périscolaires. Mais cette faculté n'est prévue que dans 8 % des accords examinés et les plages variables représentent entre 30 et 50 % du temps de travail disposé en plages fixes.

En France, 14,5 % des femmes et 13,2 % des hommes bénéficient d'horaires variables¹²⁶. La question d'un élargissement du recours à ce dispositif doit donc être posée.

¹²⁵ Sur les 136 accords analysés, 37 accords portent exclusivement sur la modulation du temps de travail, 40 sur la convention de forfait, 24 sur les comptes épargne temps, 35 sont multithématiques ; voir la note de Philippe Dole en annexe ;

¹²⁶ Source Eurostat, Populations et conditions sociales, 96/2007 ;

- Les conditions d'usage du temps accumulé ouvrant droit à repos différé

Trois conditions d'usage du temps accumulé sont ici examinées :

- Les accords de modulation annuelle ou collective : un droit d'initiative du salarié limité

Une fixation des jours de repos par l'employeur est instituée dans les deux tiers des accords et, pour un cinquième d'entre eux, pour la totalité des jours de repos concernés. Une plus grande liberté est laissée aux salariés dans un tiers des accords, sous réserve d'un délai de prévenance qui varie selon la durée de l'absence (le plus souvent de trois jours à un mois). L'employeur peut néanmoins fixer des jours à date fixe, en général trois à cinq jours qui correspond à des ponts, ou aboutir à un équilibre dans la fixation des jours selon la règle de 50/50. Le droit d'initiative des salariés est donc limité.

- Les accords de modulation en forfaits annuels en heures ou en jours : un droit d'initiative encadré

Sur les 40 accords examinés à ce titre, près des trois quarts instituent une modulation du temps de travail compensée en jours RTT, ouvrant le droit à des jours de repos compensateur pour lesquels l'initiative revient le plus souvent aux salariés. Les facultés de choix sont réparties majoritairement selon la clé 50/50. Toutefois, la majorité des accords s'attache davantage à la question de la proportionnalité des délais de prévenance par rapport au nombre de jours envisagés qu'à la fixation des jours eux-mêmes.

- Les accords afférant au compte d'épargne-temps : un droit d'initiative ouvert mais peu développé

En matière de constitution de réserves de jours au sein du compte d'épargne temps, trois limites sont le plus souvent instituées dans les accords analysés : la fixation d'un plafond de droits transférables dans l'année, c'est-à-dire limitant la capacité de versement de jours sur ce compte, de l'ordre de 5 à 15 jours ; la fixation d'un plafond de jours accumulés qui varient le plus souvent entre 20 et 30 jours mais peut atteindre parfois un stock cumulé de 150 jours ; des règles de plafonnement de la durée de vie du compte d'épargne-temps enfin, qui n'excède pas les 10 ans, sauf pour les salariés de plus de 50 ans.

En matière d'usage et de fixation des jours de congé, les délais de prévenance varient le plus souvent entre trois et six mois selon la durée du congé sollicité. L'usage du compte d'épargne-temps, contrairement aux dispositions précitées relatives à la modulation du temps de travail, n'est pas assorti d'une programmation, fut-elle indicative, et le salarié dispose de réelles capacités de choix. Le fait d'ouvrir, de gérer et d'affecter les versements et les sorties en capital ou en congé, dans le périmètre fixé par l'accord, relève, en effet, d'une décision personnelle. Si la décision d'acceptation du congé reste du ressort de l'employeur, la capacité d'initiative du salarié apparaît facilitée dans la mesure où ce sont essentiellement des règles en matière de délais qui régissent la façon dont ces jours de congé peuvent être utilisés. Le compte d'épargne-temps apparaît dès lors comme un outil favorable à la conciliation du temps professionnel et familial.

Mais, globalement, d'après la DARES, seulement 6 % des salariés¹²⁷ ont ouvert un CET en 2009, soit 1,2 million de salariés. Ils représentent seulement 12 % des salariés couverts par des accords de compte d'épargne-temps (4 points de plus qu'en 2005), sachant que 213 branches professionnelles ont inclus des dispositions conventionnelles relatives au CET dans des accords non spécifiques CET ou dans des conventions collectives et que 96 accords de branches traitent spécifiquement du CET. Son usage est beaucoup plus répandu dans les grandes entreprises, essentiellement dans le secteur des activités financières, immobilières et d'assurances.

¹²⁷ Enquête « Passages » de la DARES réalisée en 2003 et actualisée en 2007 ;

Tableau 9 : Les forfaits en jours et les jours de congé

	Forfaits en jours	Jours de RTT	Jours de congés épargnés sur un CET
Pourcentage de salariés concernés	7	38	7
Nombre moyen par salarié (en jours par an)	214	14	19

Source : enquête ACEMO trimestrielle, DARES ; données 2006 pour les forfaits jours et les CET et 2007 pour les jours de RTT

Lecture : en 2007, 38 % des salariés des entreprises des secteurs concurrentiels non agricoles disposaient de jours de RTT, pour un nombre moyen de 14 jours par an

- Le recours au temps partiel

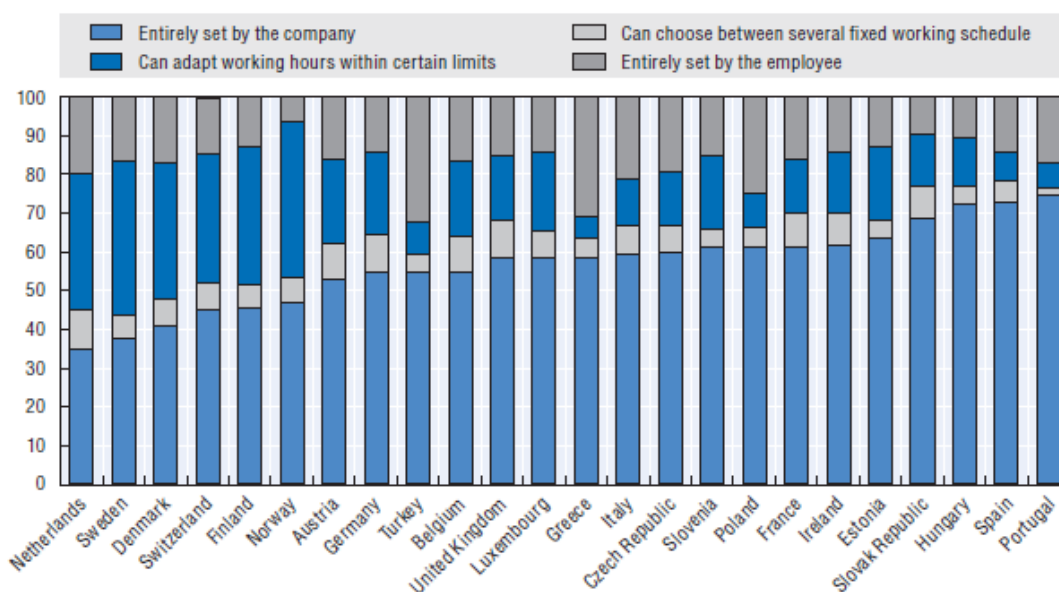
14 % des accords analysés aménagent le recours au temps partiel et les modalités de réversibilité, avec un délai de prévenance de deux ou trois mois, sachant qu'en France, 17,8 % des salariés travaillent à temps partiel, dont plus de 80 % de femmes¹²⁸.

1.3.3. Des constats identiques dans l'Union européenne

Les études menées sur les conditions permettant un bon équilibre entre travail et vie familiale font, toutes, état de deux constats : d'une part, la souplesse horaire est un levier insuffisamment développé dans les pays européens. Un rapport de la Fondation de Dublin souligne qu'environ un tiers seulement des employés ont « quelque chose à dire » sur leurs horaires de travail, parmi les quatre modalités retenues : horaires entièrement fixés par l'entreprise, possibilité d'adapter ses horaires dans certaines limites, possibilité de choisir entre plusieurs horaires de travail fixés par l'employeur ou horaire entièrement à la discrétion de l'employé. La France se situe parmi les pays dont les horaires sont les moins flexibles de ce point de vue.

¹²⁸ Pour plus de développements sur le recours au temps partiel des hommes et des femmes, voir le rapport de l'IGAS, « Rapport préparatoire à la concertation avec les partenaires sociaux sur l'égalité professionnelle », Brigitte Grésy, juillet 2009 ;

Graphique 20 : Ventilation des employés selon l'entité fixant leur emploi du temps.



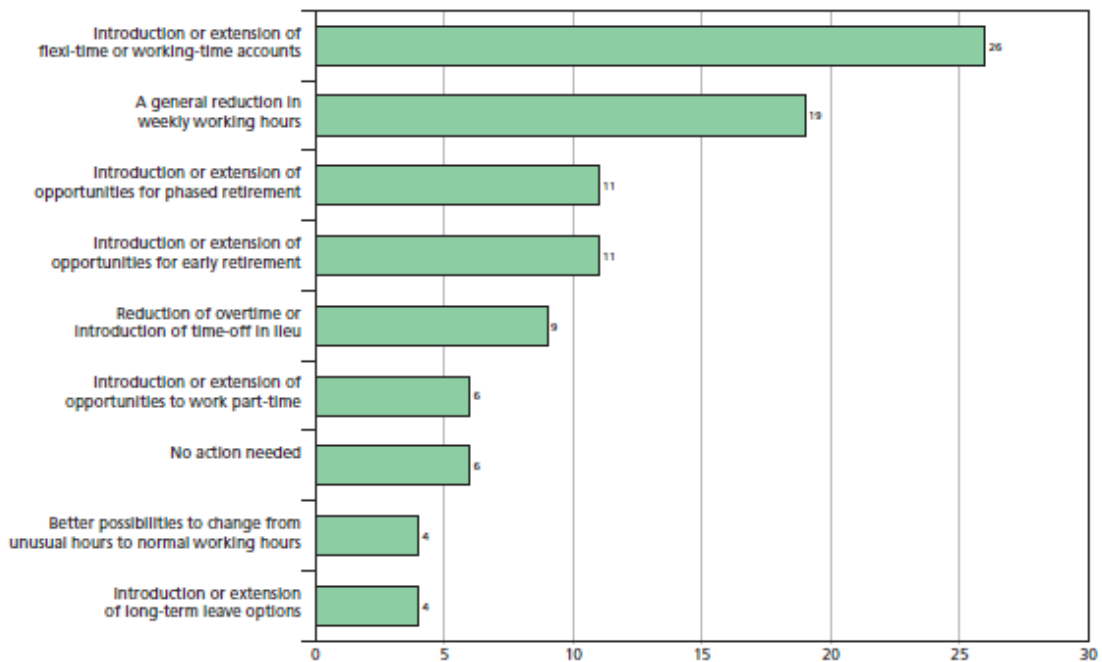
Note: Countries are ranked by decreasing proportion of employees having some opportunity to adapt their working time. Data refer to 2005 for Switzerland.

Source : 5^{ème} enquête européenne sur les conditions de travail in « Doing better for families », OCDE 2011.

Par ailleurs, pour influencer positivement sur l'équilibre vie familiale, vie professionnelle des salariés, une des clés d'action des employeurs, unanimement reconnue, repose sur les possibilités offertes d'aménagement du temps¹²⁹. Dans l'ordre de priorité exprimé par les représentants des salariés, vient en premier la possibilité de disposer de comptes d'épargne du temps, puis une réduction générale de la durée du travail et des aménagements de temps au moment de la retraite. La demande d'un meilleur accès à du temps partiel ou d'un recours facilité à des congés parentaux longs n'est exprimée que par une faible part des personnes interrogées.

¹²⁹ « Working time and work-life balance in european companies », European foundation for the improvement of living and working conditions (fondation de Dublin), 2006;

Graphique 21 : Initiatives les plus souhaitées par les représentants du personnel pour concilier vie familiale et vie professionnelle

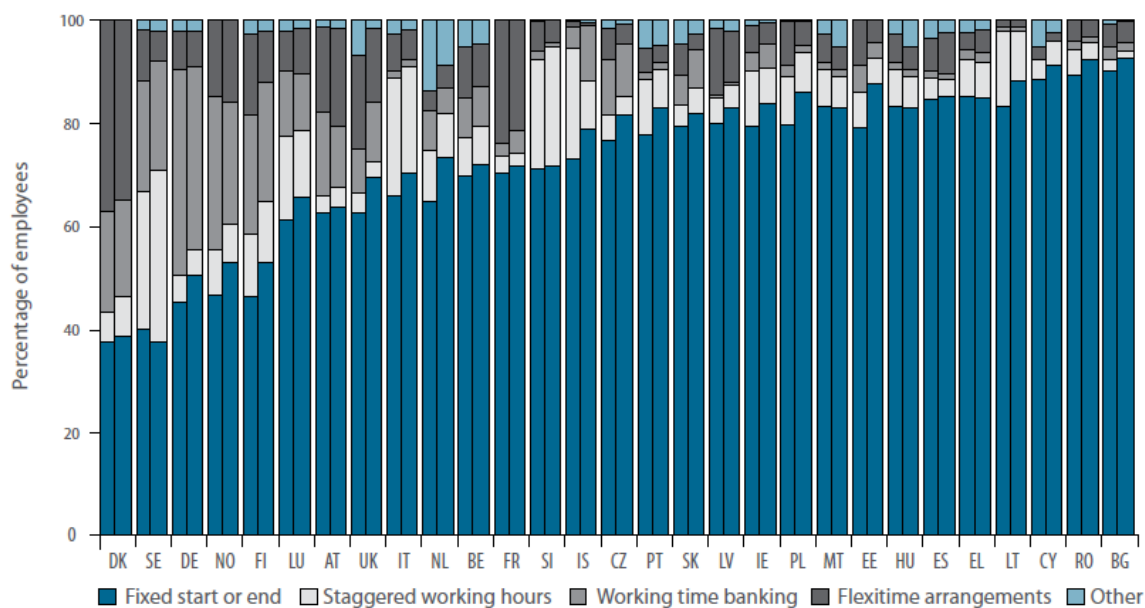


Base: Establishments with employee representative Interview (employee representative Interviews)

Source : EWST, 2004-2005, *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*.

La Commission européenne, également, préconise une plus grande individualisation du temps de travail comme élément d'articulation. Elle met en garde cependant sur le fait qu'une plus grande flexibilité ne doit pas se limiter à ouvrir des opportunités en matière de temps partiel car, constituant la principale forme de flexibilité chez les femmes, majoritairement dans des secteurs faiblement rémunérés, il a des incidences négatives sur l'égalité entre les femmes et les hommes. Sont plutôt souhaitées une gestion flexible du temps de travail sous forme d'aménagements tels que les heures de travail décalées, les horaires à la carte, la capitalisation du temps de travail et l'annualisation des heures, mesures qui font partie de l'agenda politique de plusieurs pays. Mais, au-delà de la crise économique qui a accentué une conception de la flexibilité vue du côté de l'employeur, « il est important, en dépit de l'évolution économique récente, de conforter les progrès accomplis dans des structures du marché du travail favorables à la famille. Cela implique que la flexibilité des accords sur le temps de travail ainsi que l'égalité entre les hommes et femmes soient identifiés comme des préconditions importantes à une reprise économique¹³⁰ ».

¹³⁰ « Flexible working time arrangements and gender equality, a comparative review of 30 european countries », European commission, p. 13;

Graphique 22 : Horaires de travail¹³¹ des employés masculins et féminins au sein de l'Union Européenne.

Source : Eurostat, Enquête sur la main d'œuvre de l'UE, 2004

La France se situe ainsi quasiment au milieu des pays européens pour ce qui est des horaires standards, des horaires décalés ou variables, des comptes d'épargne temps et des aménagements flexibles du temps. D'une façon générale, la flexibilité du temps laissée à l'initiative du salarié et la prévisibilité des horaires sont les deux éléments identifiés comme étant les plus favorables à l'articulation des temps de vie.

Un nouvel équilibre doit donc être recherché entre l'entreprise et le salarié pour la définition et l'usage des temps de repos et l'organisation du temps. Continuer à penser la fonction protectrice du droit du travail à partir de droits liés au seul contrat de travail sous la forme d'avantages dus par l'employeur ne peut à terme que conduire à une impasse. Eu égard notamment aux effets des progrès des technologies de l'information et de la communication, le droit du travail doit de plus en plus tenir compte, pour concrétiser les différences de statut, du degré d'autonomie des salariés, donc de leur responsabilité¹³². Place doit être faite à une plus grande créativité face aux problèmes liés à la gestion de la carrière et aux aléas de la vie afin de trouver des réponses satisfaisantes tant pour l'entreprise que pour les salariés.

1.4. Une négociation collective peu vaillante sur le thème de l'articulation et de la paternité

Au vu de ces analyses, il apparaît que la négociation collective sur le temps de travail n'a pas pris en compte la question de la parentalité et donc de l'articulation des temps.

Le bilan n'est pas plus favorable dans d'autres champs de négociation comme celui des risques psychosociaux, même s'il progresse dans les accords sur l'égalité professionnelle.

¹³¹ Les barres de droite représentent les hommes, celles de gauche les femmes ;

¹³² « Réflexions sur la flexisécurité », Les apartés de Jacques Barthélémy, les cahiers du DRH, n°155, juin 2009 ;

1.4.1. L'analyse de quelques accords sur les risques psychosociaux (RPS) : l'exclusion du sexe

Au vu de l'étude menée sur un petit nombre d'accords RPS par l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT), trois conclusions relatives à notre sujet peuvent être tirées : aucune utilisation des termes hommes et femmes dans ces accords, pas de données sexuées sauf dans deux accords, pas de mention des contraintes de l'articulation des temps comme facteur de stress ou comme volet d'actions. Le risque psychosocial, lié à des tensions trop fortes entre la sphère privée et publique, n'est donc pas identifié comme tel dans les accords, même si un indicateur sur la conciliation travail/hors travail est retenu parmi la quarantaine d'indicateurs permettant de dresser un état des lieux des risques psychosociaux en France¹³³.

1.4.2. L'analyse des accords sur l'égalité professionnelle : une progression trop lente

Même relative déception dans l'analyse menée par l'ORSE¹³⁴ sur 165 accords sur l'égalité professionnelle. Certes le thème de l'équilibre entre la vie professionnelle et familiale est présent dans la quasi-totalité des accords. Mais, dans les principes énoncés et parmi les mesures préconisées, l'accent est mis majoritairement sur les femmes (amélioration des conditions de travail et du retour du congé de maternité, neutralisation du congé de maternité en matière de rémunération), ou, de façon implicite, sur un public largement féminisé (temps partiel lié à la famille, congé parental). Tout se passe majoritairement comme si l'entreprise avait peu d'influence sur la question de l'articulation des temps, lesquels relèveraient de la sphère privée ou des politiques publiques et non pas d'elle-même.

En ce qui concerne le thème de la paternité, sur les trois niveaux d'engagement des entreprises identifiés dans cette étude (une simple affirmation de principes, des mesures de sensibilisation spécifique ou des actions concrètes), c'est le premier qui reste le plus répandu : l'engagement se situe ainsi au niveau du discours et les termes de « veiller à », « réaffirmer ou encore « rappeler » sont très usités. Un exemple parmi d'autres : « l'entreprise réaffirme que les congés liés à la parentalité, en particulier les congés parentaux d'éducation, doivent être accessibles aux hommes comme aux femmes¹³⁵ ». Les progrès repérés dans les accords en matière de nouvelle prise en compte de la paternité seront analysés infra.

2. DE FORTES INEGALITES ENTRE ENTREPRISES ET ENTRE SALARIES

2.1. Une hétérogénéité des établissements

Selon les mesures que les établissements proposent, il est possible d'élaborer une typologie qui distingue cinq types d'établissements¹³⁶ :

- Plus de la moitié des établissements n'offre quasiment aucune mesure de conciliation, ce qui concerne environ 1/5 des salariés. On les appelle minimalistes. Ce sont des établissements du secteur privé lucratif (activités industrielles ou commerciales) ; leurs effectifs sont plutôt réduits et plus masculins (86 % ont moins de 200 salariés) ;
- A l'opposé, moins d'un établissement sur dix offre à la fois des prestations et des aménagements horaires. Ce sont plutôt des grands établissements (30 % ont plus de 1000 salariés), qu'on peut appeler « activistes » et qui accueillent environ un quart des salariés ;

¹³³ « Les risques psychosociaux au travail : les indicateurs disponibles », Thomas Coutrot, Catherine Mermilliod, DARES analyses, n°081, décembre 2010 ;

¹³⁴ Voir l'analyse de l'ORSE précitée ;

¹³⁵ Pour tous ces verbatim, voir le document de l'ORSE, le nom des entreprises n'a pas été cité pour éviter des conclusions qui pourraient ne pas être justes, les entreprises émergeant souvent à plusieurs types de mesures ;

¹³⁶ « Entre famille et travail », opus cité, p. 484 et chapitre 14 p. 335 ;

- Entre ces deux extrêmes, près d'un établissement sur cinq (ce qui représente près d'un quart des salariés) offre des prestations en nature et financières mais pas d'aménagement horaire. Ce sont plutôt des grands établissements et des collectivités territoriales ;
- Un autre groupe d'établissements, qui regroupent 9 % des salariés, se caractérise par un recours important aux congés spécifiques qui semblent se substituer aux autres formes d'aménagement temporel ;
- Enfin moins d'un établissement sur dix accorde uniquement de la souplesse horaire, mais, dans la moitié des cas, cette mesure s'avère pénalisante pour la carrière des salariés, la disponibilité des salariés étant reconnue dans l'entreprise comme un critère essentiel pour la promotion.

Il ressort donc que seulement la moitié des salariés bénéficie de mesures de conciliation les plus souhaitées, à savoir la souplesse horaire.

Graphique 23 : Scores des cinq groupes d'établissements

Type d'établissement	Avantages accordés aux salariés					
	Aménagements d'horaires	Vie familiale	Congés supplémentaires	Prestations familiales	Autres prestations	Prévoyance
Activistes / family friendly	4,2	3,9	3,1	3,6	4,3	2,2
Prestations	3,7	3,5	1,9	3,6	4,1	0,5
Congés spécifiques	1,7	2,3	3,3	2,9	4,1	1,6
Aménagements	4,5	3,8	1,3	1,3	2,5	1,1
Minimalistes	3,1	1,8	1,3	1,2	2,1	0,6
Ensemble	3,7	3,2	2,0	2,5	3,4	1,1

Source : Enquête « Familles et employeurs », Ined, 2004-2005.

Les disparités majeures entre salariés tiennent donc au secteur d'activité, au statut public ou privé de l'établissement ou à sa taille, le clivage entre secteur public et privé étant assez marqué. A noter que les employés du secteur public sont globalement plus satisfaits des conditions d'articulation offertes, ce qui explique pour partie sa féminisation. Mais certains secteurs sont plus protégés que d'autres en termes d'environnement favorable à la famille, en raison d'une forte tradition de dialogue social. « Il semble donc que les politiques ou les pratiques des employeurs en faveur des familles de leurs salariés relèvent plus souvent d'une histoire, d'héritages, de conventions, de coutumes sectorielles que d'une stratégie volontariste et autonome de chaque employeur¹³⁷ ».

¹³⁷ « Entre famille et travail », opus cité, p. 484;

2.2. Une hétérogénéité des pratiques vis-à-vis des salariés

Les motivations avancées pour la mise en œuvre de politiques d'articulation diffèrent selon le statut de l'établissement : motivations sociales le plus souvent dans le secteur nationalisé, la fonction publique hospitalière ou les grands établissements ; motivations liées à la performance professionnelle, à l'image de l'entreprise et à la lutte contre l'absentéisme dans le secteur concurrentiel.

Mais les pratiques diffèrent également selon la nature des métiers et la catégorie socioprofessionnelle, notamment pour la modulation des horaires de travail. Dans l'enquête familles et employeurs, les aménagements d'horaires pour gérer des imprévus sont plus faciles pour l'encadrement. En revanche les aménagements horaires réguliers, comme par exemple la prise de temps partiel, sont plus difficiles à obtenir pour les postes à responsabilité.

L'analyse des accords collectifs d'aménagement du temps de travail, présentée ci-dessus, aboutit au même constat. Un clivage apparaît ainsi entre deux catégories de salariés : les salariés soumis à des accords de modulation annuelle du temps de travail, d'une part, en majorité des salariés non-cadres, qui peuvent accumuler de 10 à 12 jours de droits acquis à repos, attribués le plus souvent en fonction d'une programmation arrêtée par l'entreprise et laissant peu de place à l'initiative individuelle ; les salariés qui bénéficient de forfaits en heures ou en jours, majoritairement des cadres, d'autre part, qui peuvent accumuler 21 voire 24 jours de droits acquis à repos et les mobiliser dans des délais compris entre sept jours et deux semaines.

2.3. Des écarts d'appréciation entre employeurs et salariés

2.3.1. Un devoir d'implication aux dires des employeurs

La majorité des employeurs, dans l'enquête « Familles et employeurs¹³⁸ », pensent devoir s'impliquer dans la conciliation. Les trois-quarts d'entre eux disent connaître la situation familiale de tous leurs salariés et estiment devoir les aider à concilier travail et vie familiale : 14 % d'entre eux déclarent devoir les aider absolument et 62 % dans certains cas. 16 % seulement disent que ce n'est pas du tout leur rôle¹³⁹. Cette volonté de participation vise surtout à réduire l'absentéisme, à favoriser le bien-être des salariés et à améliorer la productivité et la performance (respectivement 70 %, 68 % et 62 % des employeurs concernés). L'amélioration de la productivité apparaît en tête des raisons données par les établissements privés faisant partie d'un groupe.

Mais dans le même temps, quand on les interroge sur les mesures concrètes mises ou à mettre en place, un tiers seulement des employeurs déclarent que des mesures pourraient être adoptées dans leur établissement. Ce sont les établissements dits « activistes » qui manifestent cette intention (45 % d'entre eux), alors que ceux du groupe « minimaliste » envisagent moins souvent d'en faire davantage (19 %). La présence de contraintes temporelles fortes au niveau de la production constitue l'élément qui freine le plus les employeurs dans leur souhait d'articulation des temps et les prestations sociales ou les aménagements d'horaires ponctuels n'arrivent pas à compenser cette absence de politique globale du temps¹⁴⁰.

¹³⁸ « Entre famille et travail », opus cité ;

¹³⁹ « Comment les employeurs aident leurs salariés à concilier travail et famille ? » Cécile Lefèvre, Arianne Pailhé, Anne Solaz, Population et Sociétés, n°440, décembre 2007 ;

¹⁴⁰ « Entre famille et travail », opus cité, chapitre 14, p.343 ;

2.3.2. Des attentes des salariés pas toujours en concordance avec les actions des entreprises

Le rôle attendu par les salariés de la part de leurs employeurs est diversement apprécié. Dans l'enquête « Familles et employeurs », six salariés sur dix pensent que l'établissement dans lequel ils travaillent devrait se préoccuper d'aider les salariés à coordonner travail et vie familiale ; un quart des salariés le définissent comme un rôle absolu alors que 35 % estiment que c'est un rôle à définir au cas par cas. Les femmes plus que les hommes sont en attente de cette aide de la part de leurs entreprises (67 % des femmes contre 59 % des hommes). Avoir des enfants conduit à une hausse de 11 points des attentes des hommes (de 51 % à 62 %)¹⁴¹.

De même, dans l'enquête LH2/Equilibres de mai 2011, 71 % des hommes estiment que leur entreprise n'aborde pas le sujet du côté des pères et que le regard que l'entreprise pose sur eux ne change pas à l'arrivée d'un enfant. Pourtant, une corrélation positive est soulignée entre le fait que l'entreprise aborde le sujet de l'équilibre de vie et le fait que les hommes s'en emparent : 48 % des hommes qui travaillent dans une entreprise qui communique sur l'équilibre de vie au masculin en ont discuté avec leur hiérarchie et 33 % considèrent que cela a eu un impact positif (contre respectivement 22 % et 9 % de pères qui travaillent dans des entreprises qui ne communiquent pas sur ce sujet). Même absence de convergence dans les baromètres Viavoice¹⁴² lancés annuellement par l'Observatoire de la parentalité en entreprise auprès de salariés (1 000) et d'employeurs (46), signataires de la charte de la parentalité. Alors que 74 % de ces entreprises expliquent qu'elles font « beaucoup de choses » pour aider leurs collaborateurs parents, les salariés parents interrogés jugent toujours insuffisante l'implication des entreprises : 45 % s'estiment peu ou pas écoutés au sein de leur entreprise sur la question de l'articulation des temps privés et professionnels et 72 % pensent que l'entreprise pour laquelle ils travaillent ne « fait pas beaucoup de choses » pour les aider sur ce champ.

De fait, les déclarations des employeurs et des salariés convergent pour ce qui est de la nécessité de prestations financières ou l'expression d'un regret devant l'absence de services. En revanche des divergences apparaissent entre eux quant à la prise en considération de leur vie familiale au jour le jour. Les demandes des salariés portent majoritairement, selon l'enquête LH2/Equilibres, sur la fourniture de services aux familles et sur l'assouplissement de l'organisation du travail, actions qui sont les moins répandues en entreprise.

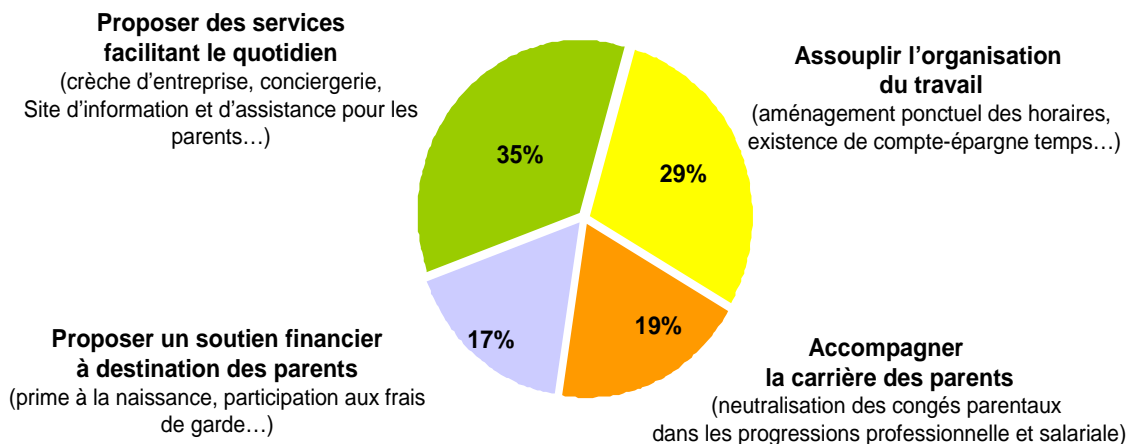
¹⁴¹ Ibidem, p.411 ;

¹⁴² Baromètre 2010 de la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, mars 2010, Observatoire de la parentalité en entreprise ;

Graphique 24 : Type d'actions souhaitées par les salariés en entreprise

Q28. Quel type d'actions souhaiteriez-vous que votre entreprise mette en place ?

Base : 4047 hommes qui souhaiteraient bénéficier d'au moins une action



Enquête réalisée par LH2 et EQUILIBRES du 5 au 29 avril 2011

A cela s'ajoute une méconnaissance souvent assez forte des dispositifs existants de la part des salariés mais aussi des employeurs. Cette difficulté d'accès aux droits pour les salariés et notamment pour les pères est sans doute un élément important de leur faible implication dans une paternité active.

2.3.3. Une absence de neutralisation des recours aux dispositifs qui renforce les schémas traditionnels

Au lieu de prendre en compte les usages différenciés du temps par les hommes et les femmes pour mieux les neutraliser et travailler à une rupture de tendance, les politiques et les pratiques des entreprises semblent influencer et renforcer les modèles traditionnels de la division du travail dans le couple. Le temps partiel, les horaires réduits et les congés parentaux sont associés à la trajectoire professionnelle des mères et, de ce fait, pénalisent davantage les hommes qui souhaiteraient y avoir recours. Les pères, en revanche, profite davantage de la flexibilité informelle ou des horaires variables pour améliorer la conciliation aux marges de leur vie professionnelle. En général, rares sont les entreprises qui ont une approche spécifique des préférences des hommes en matière de conciliation¹⁴³.

¹⁴³ « La conciliation travail-famille, une affaire de femmes ? Les pères et la conciliation : éléments de comparaison franco-britannique », Abigail Gregory et Susan Milner ;

Il semble, de fait, que les aménagements du temps traduisent une accentuation des pratiques hors travail antérieures, selon leur distribution sociale et sexuée, plutôt que des transformations significatives. « Y parvenir suppose cependant de braquer le projecteur sur nombre de points absents du débat public : les présupposés sexistes qui sous-tendent la notion de conciliation ; les clivages de classes qui contribuent à séparer les femmes entre elles ; les enjeux de contenu, de qualité et de sens des activités professionnelles ; les métamorphoses des modalités d'emprise du travail sur l'existence ; la schizophrénie qui guette le citoyen, tantôt travailleur soucieux de la qualité de ses temps, tantôt client ou usager demandeur d'une société aux services fonctionnant en continu¹⁴⁴ ». Aussi longtemps que la flexibilité sera considérée comme une manière « féminine » d'organiser le temps de travail, la gestion flexible du temps de travail et plus largement la fourniture de services aux familles sera plus susceptible de conforter les différences entre les hommes et les femmes que de les réduire¹⁴⁵.

Les entreprises, acteurs nouveaux sur la scène de l'articulation des temps, ne sont donc encore que faiblement investies sur cette question et n'en ont pas tiré toutes les conclusions en termes de retours positifs. Des évolutions se dessinent toutefois en faveur d'une meilleure prise en compte de la parentalité, notamment masculine.

3. UNE RESPONSABILITE NOUVELLE QUI EMERGE AUJOURD'HUI

La prise en compte de la parentalité par les entreprises et, en son sein, celle d'une paternité active, commence à émerger toutefois, notamment dans les grands groupes, comme un enjeu de justice et de performance. L'incitation des pouvoirs publics est, ici, majeure, mais les entreprises elles-mêmes font preuve, parfois, d'une détermination nouvelle et d'une capacité à innover en la matière.

3.1. *L'accompagnement des entreprises par les pouvoirs publics : des impulsions inégales*

Différents vecteurs des politiques familiales et publiques contribuent à permettre une meilleure articulation entre la vie familiale et professionnelle :

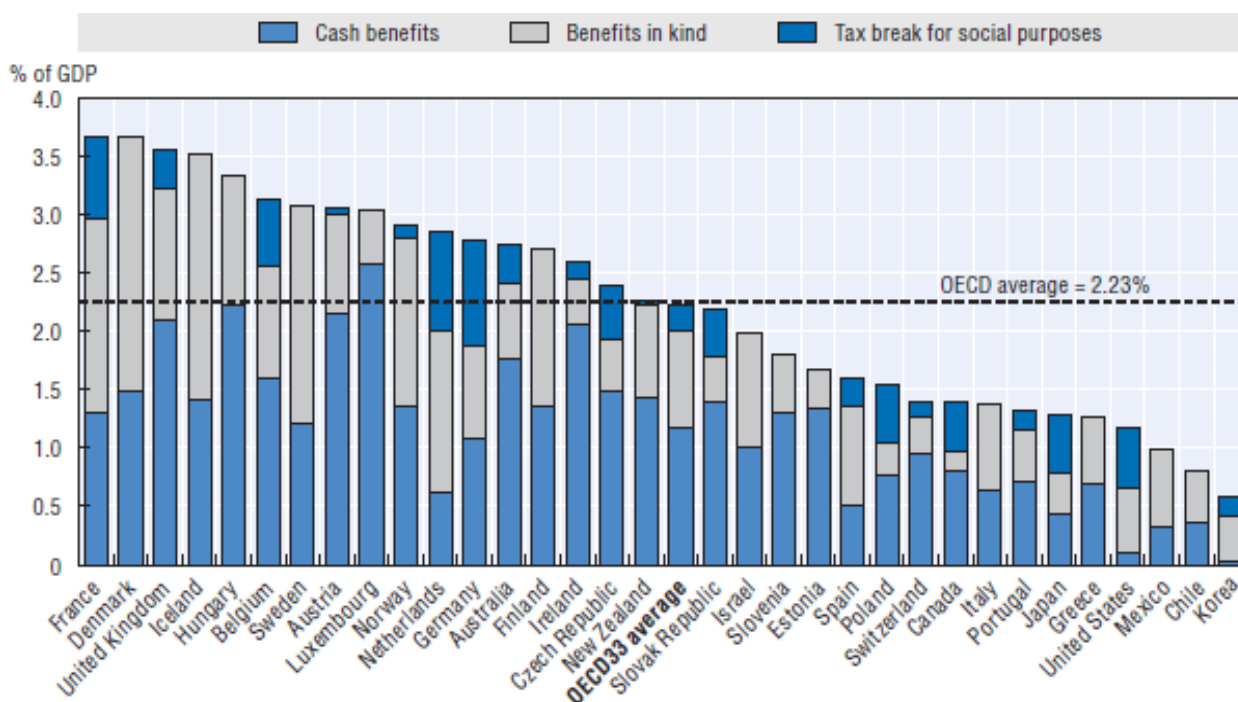
- offrir des modes de garde subventionnés pour les jeunes enfants, en nombre suffisant, de bonne qualité et aux horaires d'ouverture compatibles avec ceux de l'emploi, qui contribuent à réduire la durée des interruptions d'activité et les pertes de revenu associées ;
- favoriser l'investissement des parents et plus spécialement ici des pères dans les tâches parentales par la création de congés parentaux adaptés ;
- inciter les entreprises, par des mesures fiscales, par un meilleur cadrage de la négociation collective ou par l'attribution de labels ou signatures de chartes, à répondre aux besoins d'articulation travail/famille de leurs salariés ;
- chercher, enfin, à créer des ruptures de tendance dans les normes sociales et culturelles qui régissent la répartition sexuée des temps de vie et la représentation des rôles parentaux et domestiques, par la lutte contre les stéréotypes, que ce soit à l'école, dans les médias ou dans les grandes organisations publiques.

¹⁴⁴ « La division sexuée du travail professionnel et domestique : quelques remarques pour une perspective temporelle », Paul Bouffartigue, Lien social et politique, n°54, 2005, p.13-23 ;

¹⁴⁵ « Flexible working time arrangements and gender equality, a comparative review of 30 european countries », European commission, 2010, p.13;

La France se caractérise d’une part par une grande stabilité de sa politique familiale qui relève principalement des pouvoirs publics, et qui permet une anticipation des ménages favorable à la fécondité et d’autre part, par une forte offre publique assez généreuse et diversifiée. L’aide aux familles, répartis entre transferts monétaires, développement de services de garde et avantages fiscaux, représente, selon l’OCDE, plus de 3,8 % du PIB, un pourcentage élevé comparativement à d’autres pays d’Europe¹⁴⁶. Le dernier rapport de l’OCDE, « Assurer le mieux-être des familles » souligne ainsi l’important investissement réalisé par la France en direction des familles, couvrant toute la période de l’enfance et notamment la petite enfance et expliquant le fort taux de fécondité des femmes.

Graphique 25 : Dépenses publiques en prestations familiales sous forme monétaire, de services ou de réduction d’impôts en pourcentage du PIB en 2007.



- 1. Cash benefits include family allowance, maternity and paternity leave and other cash benefits.
- 2. Services include day-care/home-care help service and other benefits in kind.

Source : OCDE 2010, base de données « Dépenses sociales » et Adema, Fron et Ladaïque, 2011, in « Doing better for families » OCDE

¹⁴⁶ « Assurer le mieux être des familles », OCDE, avril 2011, p. 42 ;

Si, jusqu'au milieu des années 90, la politique familiale française est clairement dictée par un objectif nataliste, depuis lors, les politiques sont davantage axées sur l'articulation entre vie familiale et vie professionnelle. « Il s'agit moins d'inciter les parents à avoir des enfants que de soutenir leur désir d'enfant en les accompagnant dans leurs projets familiaux et professionnels¹⁴⁷ ». L'intervention publique en faveur de l'articulation des temps de vie pour les salariés est justifiée par l'existence d'externalités produites par des pratiques favorables à la vie familiale, notamment en termes de fécondité et de bien-être des enfants. Cette intervention revêt deux formes : une incitation directe en faveur des entreprises, que ce soit par des aides financières d'une part, le levier juridique ou la distinction symbolique, une incitation indirecte, d'autre part, par la fourniture de services d'accueil des enfants, qui permettent aux parents de rester au travail dans de bonnes conditions.

Mais les politiques publiques poursuivent parfois des objectifs différents en fonction des publics cibles ou des priorités retenues. Le maniement de ces différents curseurs peut influencer négativement sur le soutien à l'articulation des temps de vie.

3.1.1. Des aides aux entreprises variées et en hausse

3.1.1.1. Un accompagnement financier en progression

Devant les difficultés exprimées par les salariés parents pour trouver un mode de garde adéquat, les pouvoirs publics, conscients des difficultés d'organisation temporelle des salariés et incités par l'Union européenne à améliorer l'articulation entre vie privée et vie professionnelle au nom de l'égalité entre les hommes et femmes, incitent désormais les entreprises à investir dans des mesures de soutien à la parentalité.

En ce sens, comme nous l'avons vu plus haut, des incitations nouvelles ont été mises en place et connaissent un développement important : c'est d'abord le chèque emploi service universel (CESU) créé par la loi du 26 juillet 2005 et c'est aussi le crédit d'impôt famille mis en place en 2004 qui varient de 10 à 50 % selon le type de dépenses éligibles.

3.1.1.2. Un accompagnement juridique et symbolique

L'intervention juridique en faveur des entreprises est souvent limitée pour éviter d'alourdir les coûts de main d'œuvre. Mais l'enjeu aujourd'hui est bien de les impliquer dans la mise en œuvre des dispositifs législatifs inscrits dans le code du travail relatifs aux différents congés et autorisations d'absence, au temps partiel, ou à l'aménagement des horaires de travail, à la fois par de nouvelles dispositions juridiques et par des incitations d'ordre symbolique.

- De nouvelles dispositions juridiques destinées à donner plein effet aux dispositions existantes

Attendu depuis la loi du 23 mars 2006 sur l'égalité salariale en cas de non atteinte de l'objectif de suppression des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes, l'établissement d'une sanction à l'encontre des entreprises qui n'auront pas signé un accord sur l'égalité professionnelle, ou, à défaut d'accord, produit un plan d'action, a été acté dans la loi du 9 novembre 2010 sur les retraites (article 99). La sanction est d'envergure puisqu'elle peut monter jusqu'à 1 % de la masse salariale, même si elle est modulée en fonction des efforts constatés au sein de l'entreprise et au vu des motifs de sa défaillance éventuelle. Cette sanction, si elle est bien configurée par le décret à venir, constitue une menace pouvant engager à l'action non seulement en matière d'égalité professionnelle stricto sensu mais aussi sur la parentalité.

¹⁴⁷ « Architecture de la politique familiale, éléments de problématique », Haut-conseil de la famille, note du 13 janvier 2011 ;

Par ailleurs, ce texte récent ajoute un indicateur sur l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale, dans le rapport annuel sur la situation économique et les perspectives de l'entreprise prévu à l'article L.2323-47 du code du travail pour les entreprises de moins de 300 salariés (art. R.2323-9). Ce thème était déjà présent dans les indicateurs sur la situation comparée des femmes et des hommes dans les entreprises de plus de 300 salariés (art. D.2323-12) et son extension aux entreprises de moins de 300 salariés est un signal positif donné aux entreprises.

- Des incitations par l'attribution de labels et la signature de chartes
 - Le label égalité

Créé en juin 2004 pour distinguer les entreprises investies dans la promotion de l'égalité professionnelle¹⁴⁸, cet outil comprend trois volets dont un spécifiquement dédié à l'articulation de la vie familiale et professionnelle. À ce jour, 47 entreprises ont été labellisées, représentant 800 000 salariés. En ce qui concerne le soutien à une paternité active, un certain nombre d'actions ont été entreprises qui seront développées ci-dessous.

- La charte de la parentalité

Le patronat et le gouvernement ont lancé en novembre 2008 un Observatoire de la parentalité en entreprise. Cette association loi 1901, fondée par un cabinet de conseil, vise à inciter les employeurs à améliorer la vie de leurs salariés parents en signant une charte de la parentalité, à évaluer les pratiques des employeurs au moyen d'un baromètre annuel et à faire partager les bonnes pratiques entre entreprises. À ce jour, 280 chartes de la parentalité (couvrant environ deux millions de salariés), ont été signées par des entreprises qui s'engagent à faire évoluer les représentations de la parentalité en leur sein, à créer un environnement favorable aux salariés parents et à respecter le principe de non-discrimination dans leur évaluation professionnelle.

3.1.2. La fourniture de modes de garde : un investissement conséquent mais encore insuffisant au regard des besoins

Le système de garde français, dual pour les moins de six ans, est original en comparaison des autres pays européens. D'un côté, de trois mois à l'entrée à l'école maternelle, les caisses d'allocations familiales subventionnent un triple dispositif de crèches, d'assistantes maternelles et de gardes à domicile. De l'autre, l'État, via l'Éducation nationale, finance entièrement l'école maternelle pour les enfants de trois à six ans. Ce système, gratuit et facile d'accès comparativement à l'épreuve que constitue la recherche d'un mode de garde pour les parents, explique, pour une très grande part, le taux d'activité des mères en France.

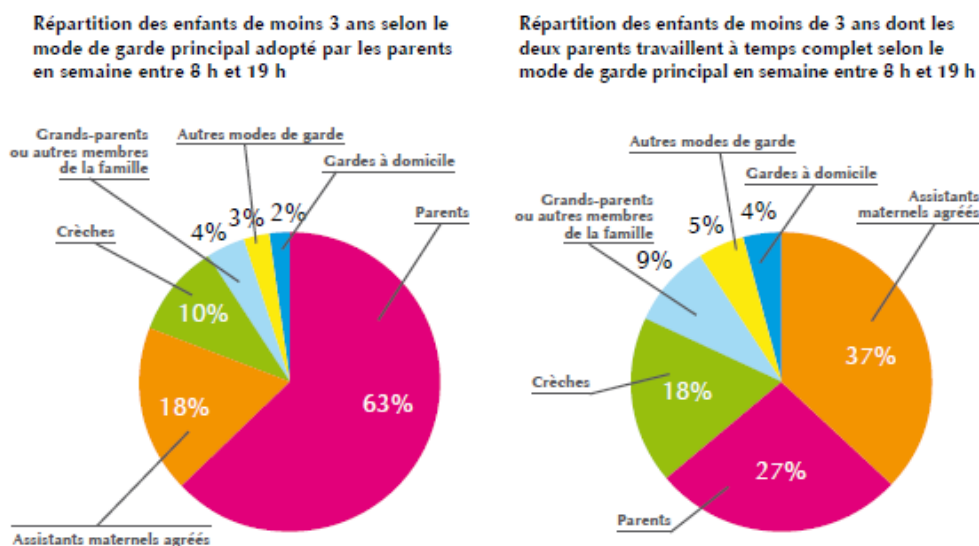
La mission n'a pas pour objet de se livrer à des développements sur la qualité et la quantité des modes de garde, qu'ils soient collectifs ou individuels, notamment au regard des normes nouvelles instaurées par le décret du 7 juin 2010 sur les taux d'encadrement et d'occupation, les procédures d'accréditation par les PMI et la fonction de direction. Elle peut néanmoins, au regard de l'enjeu essentiel que constituent les modes de garde pour une bonne articulation des temps, se livrer à deux constats.

¹⁴⁸ Ce label est attribué à la suite d'une procédure d'accréditation portée par l'AFAQ AFNOR et instruite paritairement par l'État et les représentants des salariés et des employeurs ;

3.1.2.1. Une offre insuffisante pour les enfants de moins de trois ans.

Il faut souligner, au regard du nombre d'enfants de moins de trois ans (2 475 300 enfants en 2009, chiffres métropole et DOM, Insee), le maintien d'une proportion très importante d'un mode de garde effectué par les parents. D'après l'enquête « modes de garde et d'accueil » réalisé par la DREES en 2007, les enfants sont surtout gardés par leurs parents puisque 63 % des enfants de moins de trois ans passent la majeure partie de la semaine avec eux ; en dehors des parents, c'est l'accueil chez un assistant maternel qui est le plus fréquent (18 % des enfants), devant l'accueil en crèches (10 %). Lorsque les deux parents travaillent à temps complet, la prise en charge par un intervenant extérieur à la famille devient la situation la plus fréquente (64 % des enfants). Pour autant, 27 % des enfants sont gardés principalement par leurs parents, cette pratique s'expliquant le plus souvent par des horaires de travail décalés ou par la nature du travail (travail à domicile). L'organisation de l'accueil, toutefois, fait appel, dans la plupart des cas, à différents intervenants, même lorsque l'enfant est gardé principalement par ses parents, que ce soient les grands-parents, un assistant maternel ou un recours à la crèche comme mode de garde secondaire.

Graphique 26 : Modes de garde des enfants de moins de trois ans.



Source : Drees, enquête : Modes de garde et d'accueil des jeunes enfants 2007.

Champ : France métropolitaine.

Note : Mode de garde principal : Mode de garde dans lequel l'enfant passe le plus de temps du lundi au vendredi entre 8 heures et 19 heures.

Autre mode de garde : ami, voisin, baby-sitter ou autre personne extérieure à la famille, jardin d'enfants, école ou établissement spécialisé.

Source : *L'accueil du jeune enfant en 2009, Observatoire national de la petite enfance.*

C'est la raison pour laquelle le rapport OCDE précité estime que si les modes de garde français sont très efficaces à partir de trois ans puisque 97 % des enfants sont scolarisés en école maternelle, les modes de garde de zéro à trois ans demeurent inférieurs aux besoins. Le rapport Tabarot¹⁴⁹, soulignant le fait qu'un tiers des femmes qui se sont arrêtées de travailler à la naissance de leur enfant évoquent des raisons liées au mode de garde et qu'il existe donc un problème de garde pour 17 % des enfants, « par addition aux 48 places pour 100 enfants déjà gardés, l'objectif théorique serait donc de 65 places d'accueil pour 100 enfants de moins de trois ans (...). À situation inchangée de scolarité, cela représente un besoin de place d'environ 322 000 (...) et si les enfants de moins de trois ans n'étaient plus scolarisés à l'école maternelle, ce chiffre avoisinerait les 500 000 ».

¹⁴⁹ « Le développement de l'offre d'accueil de la petite enfance », Michèle Tabarot, 2008 ;

Une majorité d'écrits converge actuellement vers un chiffre de besoins non couverts d'environ 350 000 places¹⁵⁰ mais il est nécessaire d'acquérir une meilleure connaissance, à l'échelle globale et par territoire, des besoins et de l'offre dans la perspective de la nouvelle Cog en 2012. Il s'agit, aux dires du Haut conseil de la famille, de « déterminer avec plus de pertinence une référence centrale de progression de l'offre de garde à l'horizon de 2015¹⁵¹ », en prenant en compte l'évolution de la scolarisation des enfants de moins de trois ans en école maternelle, et une éventuelle réforme des congés autour de la naissance.

3.1.2.2. Une menace croissante sur l'offre de garde en raison du désinvestissement de l'Education nationale pour l'accueil des moins de 3 ans

Afin d'augmenter et de diversifier l'offre de garde, un plan de développement de la garde d'enfants a été lancé en 2009, dont l'objectif est de créer 200 000 solutions d'accueil supplémentaires d'ici 2012¹⁵². Or, le taux de scolarisation à deux ans connaît une baisse tendancielle continue depuis le début des années 2000. Il est ainsi passé de 35 % à 13,6 % de la tranche d'âge entre les rentrées 2000 et 2010, soit une baisse de 61 % du taux de scolarisation en 10 ans. En moins de 10 ans, le nombre d'enfants préscolarisés avant l'âge de trois ans a donc diminué de 130 000, avec une diminution d'environ 25 000 entre 2008 et 2009.

Certes, à la fin des années 70, la croissance accélérée des taux de scolarisation des enfants de moins de trois ans coïncidait avec la chute de la natalité et la nécessité conjuguée d'un maintien du nombre de postes d'enseignants et du soutien au développement du travail féminin. « Le baby-boom de l'an 2000 et des années suivantes a conduit à une réorientation de la politique de scolarisation précoce¹⁵³ » et la priorité s'est orientée majoritairement vers l'accueil des enfants de trois à cinq ans. Ce désinvestissement de l'Education nationale qui aboutit à une destruction nette de places, risque de fragiliser fortement le plan de développement de garde d'enfants, et pourrait peser sur l'activité des parents et notamment des mères, en provoquant un allongement des interruptions d'activité, soit par manque de places d'accueil, soit en raison du fait qu'une partie du coût sera transféré sur les parents.

3.1.3. Des approches manquant parfois de cohérence entre les politiques publiques

Les politiques publiques sont souvent sectorisées et peuvent parfois être contradictoires. La politique familiale qui promeut le principe du libre choix de travailler ou pas, au cœur du dispositif du CLCA, est-elle compatible avec l'exigence d'égalité entre les hommes et les femmes ? Les politiques d'emploi qui promeuvent le temps partiel sont-elles compatibles avec cette même exigence d'égalité ? Les politiques fiscales, avec le maintien du quotient conjugal, ne dissuadent-elles pas la biactivité et notamment le travail des femmes, en raison de la faiblesse des gains financiers que les ménages tirent, dans certaines configurations de l'activité professionnelle, du second apporteur de revenu¹⁵⁴ ?

¹⁵⁰ Dominique Meda évalue le besoin non couvert à 500 000 places ;

¹⁵¹ « Les aides apportées aux parents d'enfants de moins de trois ans », opus cité, p. 105 ;

¹⁵² L'objectif des 200 000 solutions d'accueil se décline en 100 000 places d'accueil collectif dont 60 000 places nouvelles agréées PMI (dont 10 000 places de crèches d'entreprises), 40 000 « équivalents places » issus de l'optimisation de la fréquentation des places existantes et de l'élargissement des plages horaires d'accueil, et 100 000 enfants supplémentaires gardés auprès des assistants maternels, sachant que dans ce cas on parle d'un nombre d'enfants accueillis et non pas de places créés (note du Haut conseil de la famille « Point sur l'évolution de l'accueil des enfants de moins de 3 ans » janvier 2011) ;

¹⁵³ Ibidem ;

¹⁵⁴ « Le deuxième âge de l'émancipation », Dominique Méda et Hélène Périvier, Le Seuil, 2007, p.37 ;

De fait, si un consensus s'est fait jour aujourd'hui sur la nécessité d'accompagner l'articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle, les conséquences à tirer de cet objectif par les pouvoirs publics et le choix des outils pour y parvenir fait débat et oppose :

- « les défenseurs du rôle familial et éducatif des parents (père ou mère), qui souhaitent que les politiques familiales laissent ouverte la possibilité du libre choix, en facilitant tout autant la poursuite de l'activité professionnelle des parents que leur maintien au foyer ;
- les partisans de l'égalité entre les sexes, qui plaident au contraire pour que les politiques ne se contentent pas de permettre aux parents d'articuler vie professionnelle et familiale, mais souhaitent des mesures incitatives au partage des tâches¹⁵⁵ ».

La mission, pour des raisons explicitées dans la première partie de ce rapport, se range délibérément dans la seconde catégorie, celle des tenants de l'égalité entre les sexes.

3.2. Un nouvel investissement des entreprises en direction des pères

Les pères salariés, comme cela a été vu supra, manifestent désormais plus explicitement leurs aspirations à mieux équilibrer vie familiale et professionnelle. Les entreprises, accompagnées en cela par des initiatives portées par des observatoires et des associations, s'engagent elles aussi dans cette voie, même si, à ce jour, ce sont essentiellement les grands groupes qui accompagnent ce mouvement.

3.2.1. Le rôle des observatoires et des associations

Depuis plusieurs années, financées en cela par des fonds européens, des associations se sont engagées dans le soutien à la prise en compte de la paternité dans le monde du travail. Citons, à cet égard, l'étude menée en 2006 par le Centre national d'information des femmes et des familles (CNIDFF) auprès de salariés appartenant à diverses entreprises « Men equal, men different ; prenons le temps d'être pères » qui tente d'identifier les leviers d'un meilleur investissement dans la parentalité masculine. Citons également les travaux menés par l'ORSE qui a abouti, en partenariat avec le CNIDFF, à la création d'un guide « Promouvoir la parentalité auprès des salariés masculins » et son livre « Patrons papa » issu d'une enquête auprès de grands patrons du CAC 40. Rappelons également le rôle de l'Observatoire de la parentalité.

3.2.2. Des bonnes pratiques en hausse au service de la performance

Mais les entreprises elles-mêmes ont commencé à mener des actions spécifiques en faveur de la parentalité masculine, actions repérables dans les accords d'entreprises sur l'égalité professionnelle et dans les cahiers des charges des labels égalité¹⁵⁶. Deux catégories de mesures peuvent être identifiées.

¹⁵⁵ « Architecture de la politique familiale, élément de problématique », HCF, p. 8 ;

¹⁵⁶ La mission ne peut viser ici à l'exhaustivité et renvoie, pour ce faire, aux études spécifiques menées sur ces deux points : « La place des hommes dans les accords d'entreprise sur l'égalité professionnelle », opus cité d'une part et « L'analyse des labels égalité », menée par le Service des droits des femmes et de l'égalité (DGCS), avril 2011, d'autre part. Les actions évoquées sont présentées sans citer le nom de l'entreprise. ;

3.2.2.1. Des mesures de sensibilisation

- Une information en direction des pères

Cette information peut prendre la forme de guides pratiques sur la paternité afin d'inciter les pères à prendre le congé de paternité et le congé parental d'éducation. Un accord précise ainsi que : « l'égalité professionnelle repose sur la possibilité pour chacun des parents d'exercer les responsabilités liées à la parentalité. [...] Afin de promouvoir le congé paternité, il est convenu qu'une fiche d'information sur les modalités d'accès à ce congé sera intégrée dans le kit d'accueil des collaborateurs ». On trouve également des manuels d'information sur la gestion des salariés futurs et jeunes parents, à destination des managers, afin de les aider à appliquer les dispositions relatives à la naissance ou à l'adoption d'un enfant, notamment pour les pères. Citons un autre accord repéré sur ce champ : « les partenaires sociaux s'accordent sur la nécessité de mieux faire connaître aux pères ou futurs pères les dispositifs existants auxquelles ils peuvent avoir recours : congé paternité, congé parental, congé d'adoption, absence pour soins parents malades ».

- Une formation des pères salariés

Des accompagnements spécifiques peuvent être également accordés aux futurs pères. Une grande entreprise du secteur de la santé propose ainsi un parcours spécifique aux pères baptisé « Accompagnement papa poule », parce que, précise-t-elle, « le rôle du père se construit avant même l'arrivée de l'enfant ». Ce parcours passe par des cours de puériculture, des visites de crèches, des cours de bébés nageurs, des cours de cuisine. Un groupe de paroles « bien-être » a été institué afin que les hommes puissent parler de leur vécu et des difficultés rencontrées. Un téléphone « allô parents bébés » a été également mis en place.

- Une politique de communication sur la parentalité masculine

Enfin, des politiques de communication sur la parentalité et plus spécifiquement sur la paternité ont été engagées par un certain nombre d'entreprises. Un accord précise que « les dispositifs actuels permettant de concilier vie familiale et vie professionnelle en faveur de la parentalité pour les salariés masculins sont peu utilisés par les hommes. La société s'engage à communiquer sur ces mesures auprès des salariés masculins ». Un autre annonce qu'« une communication spécifique à l'attention prioritaire des hommes permettra de les sensibiliser sur les dispositifs liés à la parentalité ». Plusieurs entreprises organisent, chaque année, des sondages auprès de leurs salariés pour mieux répondre à leurs besoins afin qu'ils puissent donner une note à l'équilibre perçu entre vie professionnelle et vie privée. Ces baromètres de satisfaction rencontrent en général un grand succès et certaines questions sont ciblées principalement sur les pères.

3.2.2.2. Des mesures concrètes

L'investissement des entreprises en faveur de la parentalité se manifeste tout d'abord par une augmentation forte du pourcentage d'accords sur l'égalité professionnelle qui prévoit un maintien de salaire pour le congé de paternité : 20 % en 2002-2004 et 63 % en 2010.

Mais il se mesure également par des mesures de bonification des congés liés à la naissance qui vont au-delà du maintien de salaire. Une grande entreprise prolonge ainsi la durée du congé parental d'éducation de six mois si ce congé parental est pris à égalité par le père et la mère. Une autre accorde des avantages en matière de rémunération et de couvertures mutuelles pour les parents qui prennent, chacun pour une durée égale, un congé parental d'éducation. Par ailleurs, des autorisations spéciales d'absence peuvent être accordées aux futurs pères pour les suivis médicaux de grossesses, avec maintien de la rémunération. D'autres accords prolongent le congé de paternité de quelques jours (de l'ordre de 13 ou 15 jours) au lieu des 11 jours calendaires. D'autres encore ciblent les pères de familles vivant seuls ou les pères ayant des enfants en garde alternée, ou encore ouvrent des droits aux congés pour les couples homoparentaux.

Mais des mesures collectives visant l'organisation du travail pour les hommes et les femmes apparaissent aussi dans les accords ou le contenu des labels égalité : ce peut être des mesures pour une meilleure gestion du temps qui passe par l'élaboration de chartes pour la maîtrise du temps de travail, et notamment un cadrage des horaires de réunions de travail, excluant les créneaux horaires tôt le matin ou tard le soir. Ce peut être également le développement des réunions à distance par la mobilisation des outils de visioconférence et de conférences téléphoniques, évitant ainsi aux salariés de multiplier les déplacements. Une grande entreprise a ainsi mené, en 2008, 580 000 conférences à distance. Ce peut être enfin la mise en œuvre du télétravail pour tous les salariés, hommes et femmes, avec possibilité d'octroyer des plages de travail à domicile en fonction des contraintes familiales. Il est utilisé soit à domicile, en mode alterné (trois jours par semaine à la maison, deux jours au bureau), ou dans un bureau de l'entreprise à proximité du lieu d'habitation. Le cadrage nécessaire du télétravail à la fois dans la cible qu'il vise (les hommes également) et dans ses modalités d'organisation (maintenir le collectif de travail et éviter l'atomisation des salariés) se pose alors avec force.

Là encore, les Etats du Nord de l'Europe innovent plus encore, puisque certaines grandes entreprises proposent des réunions d'hommes où des hommes seniors de haut niveau de responsabilité, promus en « rôle models », montrent qu'avoir le pouvoir, ce n'est pas suivre les normes, mais c'est innover, notamment en matière de temps, et engagent les hommes présents à réaliser des actions en ce sens dans leur univers professionnel. Des expériences de tutorat croisé où des hommes à haut potentiel sont accompagnés par des femmes managers sont également menées.

En guise de conclusion, on peut dire que c'est donc de façon souvent innovante mais encore très confidentielle que les entreprises s'engagent sur cette voie. L'implication des hommes et surtout des pères dans l'égalité et dans la parentalité n'en est encore qu'à ses débuts. Le partage des responsabilités familiales constitue pourtant un levier essentiel de changement qui peut innover en profondeur la société dans laquelle nous vivons, au nom d'enjeux tout à la fois éthiques, économiques et sociaux. Les propositions doivent donc viser à provoquer des ruptures de tendance pour aboutir à de nouvelles relations contractuelles entre les entreprises et les salariés, à une déspecialisation des rôles sexués, et à un nouveau contrat social entre les femmes et les hommes.

Quatrième partie :

Propositions

UN CHANGEMENT RADICAL DE PARADIGME : LA PARENTALITE TOUT AU LONG DE LA VIE

Les conditions d'un égal accès aux responsabilités professionnelles et familiales, dans le monde du travail, touchent principalement à la réallocation du temps et à l'organisation du travail.

Certes les systèmes de représentation qui assignent des rôles sexués stéréotypés aux individus, depuis l'enfance, contribuent grandement à cet inégal accès des hommes et des femmes aux responsabilités professionnelles et familiales. Mais cette question ne rentre pas dans le champ de la mission. Tout juste cette dernière peut-elle souligner qu'un effort sans précédent doit être porté sur tous les lieux de production et reproduction des stéréotypes sexués, que ce soit les lieux d'accueil collectifs de la petite enfance, l'école ou encore les médias. De même, des campagnes de communication seraient sans doute essentielles pour déconstruire les systèmes de représentation. La question de la mixité des emplois, sous l'angle de l'accès des hommes aux emplois à prédominance féminine, notamment aux métiers du « care », n'est pas sans lien, enfin, avec la déspecialisation des rôles professionnels et sociaux. L'exposition des hommes et des femmes, dès l'enfance, aux stéréotypes sexuels induisent, en effet, des suppositions discriminatoires sur les qualités des hommes en matière d'émotion et d'aptitude à l'éducation et à la construction de liens sociaux. Des travaux séparés devraient être menés sur tous ces sujets.

Deux préalables essentiels conditionnent toute avancée en matière d'accompagnement de la parentalité :

- la fourniture de services aux familles d'une part, que ce soit les modes de garde pour les pouvoirs publics, dont on a vu l'urgence de leur développement, que ce soit des aides en nature ou financières pour l'accueil des enfants et les services aux familles, de la part des entreprises. Sans modes d'accueil en nombre suffisant, de qualité et abordables financièrement, toute politique en faveur de la parentalité et d'une paternité active est vouée à l'échec ;
- des efforts permanents pour faire progresser l'égalité des sexes sur le marché du travail d'autre part, notamment par la réduction des écarts de rémunération entre hommes et femmes, pour partager revenus et responsabilités de manière plus égalitaire, et par la lutte contre la ségrégation entre les sexes dans les métiers. Des politiques familiales ou temporelles, en effet, axées sur l'articulation des temps, ne suffiront pas à transformer les rôles attribués aux genres.

L'enjeu de ce rapport est bien de changer l'image qui prévaut aujourd'hui chez les employeurs d'une parentalité comme facteur d'amointrissement de la performance en une nouvelle image, celle de la parentalité qui contribue à l'enrichissement de la performance. Il s'agit, dès lors, de donner aux salariés dans l'entreprise, l'autorisation d'être parents et de donner l'autorisation, au sein de l'entreprise, d'une parole sur la parentalité, notamment masculine.

Pour ce faire, une démarche à trois temps est proposée afin de réallouer le temps dans une optique favorable à un meilleur équilibre des responsabilités familiales et professionnelles :

- le temps court, celui de la naissance, organisé autour de congés adaptés pour les pères et les mères ;
- le temps quotidien, celui des réglages de l'ingénierie du temps au travail, de l'organisation du travail au jour le jour ;
- le temps long, celui du cycle de vie, tout au long de la carrière.

1. LE TEMPS COURT : LES CONGES AUTOUR DE LA NAISSANCE

Pour configurer ces congés autour de la naissance, tous les éléments nécessaires à l'avènement d'un couple à deux pourvoyeurs de revenu, deux pourvoyeurs de soins doivent être considérés. Il s'agit de régler, en effet, au moins pour partie, la question de l'accès aux droits pour les hommes car l'articulation des temps professionnels et familiaux est en tension, pour une majorité d'entre eux, avec les critères culturels de la masculinité. Les politiques publiques de l'enfance sont, en effet, majoritairement centrées sur les seuls besoins des femmes et entrent parfois en contradiction avec les objectifs recherchés : augmenter le congé maternité ne va pas, par exemple, dans le sens d'un meilleur partage des temps de la sphère privée et dans le maintien du lien avec l'emploi ; maintenir un congé parental long ne répond pas aux besoins financiers compte tenu de l'insuffisance de l'indemnisation ; augmenter le temps de travail ne prend pas en compte la nécessaire articulation des temps de vie. Si donc l'enjeu est de penser un individu qui doit pouvoir travailler, vivre décemment s'il est exclu du travail, et exercer des responsabilités familiales, il convient de :

- favoriser l'activité professionnelle des femmes en calibrant les prestations de façon à répondre aux besoins de santé de la femme et de l'enfant au moment de la naissance et aux besoins d'éducation mais en limitant la durée des périodes en dehors de l'emploi afin d'éviter la perte d'employabilité ;
- favoriser l'activité familiale des hommes, en indemnisant les congés proportionnellement au salaire et en favorisant leur prise alternée avec la mère.

Jouer sur les congés pour les pères est un élément central, en effet, de ce changement de paradigme. Des études montrent ainsi que la prise de congés par les pères, à la naissance, dans les pays du nord de l'Europe, a un impact fort, par la suite, sur la redéfinition et la redistribution des tâches domestiques et parentales. La division des rôles domestiques est établie très tôt dans les couples et ne se modifie pas facilement et il convient d'éviter que la mobilisation des pères, ascendante à la naissance, fasse place à une recomposition des rôles et des tâches lors de la reprise de l'activité professionnelle. L'enjeu est donc bien de jouer sur le partage des temps autour de la naissance et d'intensifier ce qu'on appelle « la négociation conjugale » à la fois au moment de l'accueil de l'enfant et lors du congé parental, afin d'accentuer l'investissement du père auprès du bébé et de le conforter dans la valorisation de son rôle et dans sa responsabilisation précoce.

1.1. Un mouvement naissant en France sur ce sujet

La question du renforcement du congé de paternité, en France, a été abordée récemment par des propositions portant sur l'allongement de la durée ou l'attribution d'un caractère obligatoire à la prise de ce congé : celle de la CFDT¹⁵⁷ d'une part qui propose un congé de deux mois pour le père, obligatoire, non transférable et rémunéré sous plafond (deux fois le plafond de la Sécurité sociale) ; celle du cabinet d'avocats Ernst and Young¹⁵⁸, d'autre part, qui propose également un congé de paternité de huit semaines consécutives, non fractionnables et obligatoires ; celle du MEDEF enfin qui a préconisé d'attribuer au congé de paternité actuel un caractère obligatoire.

La mission n'a pas retenu ces propositions pour les raisons suivantes :

- sur l'allongement d'un congé à deux mois

Ce sont essentiellement des raisons de coût (évalué à 1,5 milliard d'euros) qui expliquent ce choix mais aussi la crainte d'une trop grande rupture de comportements pour les pères qui seraient soumis, du jour au lendemain, à une injonction à quadrupler leur absence. L'acceptabilité de la mesure par les employeurs et notamment les PME poserait également problème. La mission a donc fait le choix d'une montée en puissance progressive ;

- Sur le caractère obligatoire

Cette mesure pourrait sensibiliser les pères les moins disposés ou les plus empêchés à quitter la sphère professionnelle à cet accompagnement de l'enfant, dès la naissance.

En droit du travail, les congés sont un droit pour les salariés mais aucunement une obligation. L'article L.1225-35 du code du travail dispose ainsi que le salarié « bénéficie » d'un congé de paternité. Aucune interdiction d'emploi pendant une durée déterminée n'incombe à ce jour à l'employeur, comme c'est le cas pour le congé de maternité (huit semaines dont six semaines après la grossesse). Créer un congé de paternité obligatoire supposerait d'ajouter, dans le code du travail, une disposition nouvelle d'interdiction faite à l'employeur d'employer son salarié pendant une durée déterminée. Trois questions se posent dès lors :

1. la base juridique

L'interdiction d'emploi faite aux employeurs pour les salariées repose sur des raisons physiologiques liées à la grossesse et l'accouchement qui ne sauraient être retenues pour les pères. Une analyse interne au ministère, cependant, souligne la constitutionnalité d'une telle mesure au regard des normes constitutionnelles que sont le principe de liberté, d'égalité, le droit à l'emploi, le devoir de travailler et la protection de la santé, même si elle la trouve juridiquement fragile.

2. le financement

Selon les estimations financières réalisées par la DSS, rendre obligatoire le congé de paternité actuel pour tous les pères pourrait conduire à une dépense supplémentaire pour la branche famille d'environ 100 millions d'euros en année pleine¹⁵⁹.

¹⁵⁷ « Egalité, paternité, liberté », CFDT-cadres, n°442, décembre 2010 ;

¹⁵⁸ Voir la proposition en annexe ;

¹⁵⁹ Note de la direction de la Sécurité sociale du 19 avril 2011 ;

3. la question des travailleurs indépendants

Cette mesure pourrait mettre en difficulté les travailleurs indépendants dont le taux de recours au congé de paternité est le plus faible (22 %), en raison notamment du manque à gagner induit dès que les revenus perçus dépassent le plafond de la Sécurité sociale mais aussi de la difficulté de leur remplacement. L'inapplication de cette obligation aux travailleurs indépendants pourrait se justifier, au regard du principe d'égalité et de l'intérêt général qui s'attache au soutien de l'activité économique, par le fait que leur remplacement temporaire par un salarié ne pourrait suppléer dans tous les cas leur absence de la direction de l'entreprise, ce qui les place dans une situation différente tant des pères salariés en tant que travailleurs, que des employeurs de ces pères salariés, en tant qu'entrepreneurs. Elle entraînerait néanmoins une différence de traitement entre salariés et travailleurs indépendants.

La mission ne souhaite donc pas retenir ces propositions pour des raisons de coût, d'opportunité et du risque d'exclusion du bénéfice de ce dispositif des travailleurs indépendants.

1.2. Un mois pour le père : l'égalité parentale à la naissance avec le congé d'accueil de l'enfant

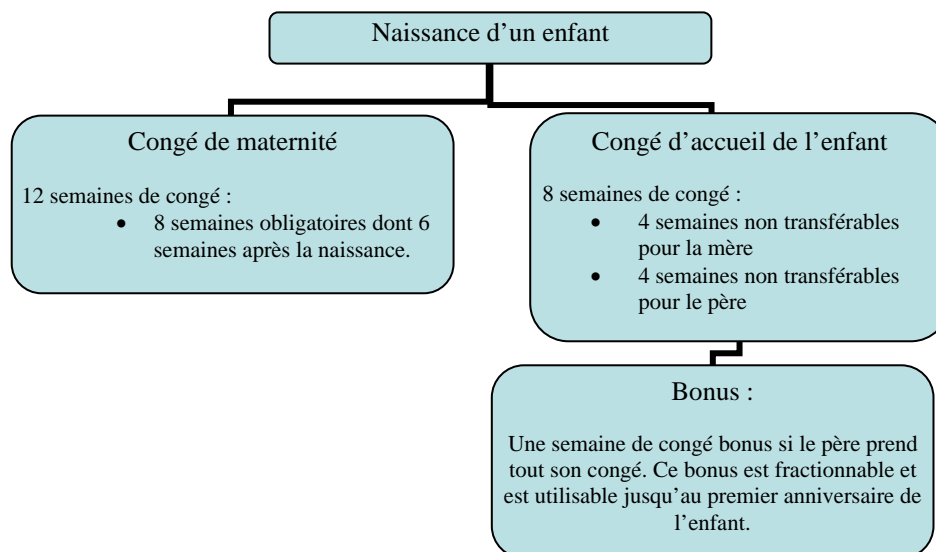
Des solutions doivent être envisagées pour que l'enfant puisse se référer de manière régulière à une présence masculine, dès les premières heures de sa vie, afin de répondre aux besoins de stabilité et de continuité du lien. Il faut souligner l'importance des soins donnés à l'enfant par le père, y compris les soins au nouveau-né dont nombre de pères s'acquittent fort bien déjà. Reconnaître socialement la légitimité de la présence du père auprès de son enfant dans les premières semaines qui suivent sa naissance aiderait à mettre en place un nouveau construit culturel de la paternité qui sortirait définitivement le père de son statut de subrogé parent ou de parent de substitution, en superposant à la figure du père gagne-pain de la famille, qui imprègne encore les esprits, celle du père éducateur et dispensateur de soins aux enfants. Le père entrerait ainsi dans le même double rôle que celui reconnu aujourd'hui à la mère.

Il semble dès lors qu'il faille rapprocher le congé de paternité d'une partie du congé de maternité et les fondre dans un seul congé d'accueil de l'enfant.

1.2.1. La création d'un dispositif à trois étages

Au regard des coûts engendrés par ces recompositions des congés autour de la naissance, et des objectifs poursuivis, les options retenues par la mission, sachant que la réflexion ne porte ici, pour des raisons de simplicité de la démonstration, que sur un scénario avec deux enfants, soit 16 semaines de congé maternité, sont les suivantes :

- *Maintenir un congé de maternité spécifique pour la mère, de 12 semaines dont huit semaines obligatoires comme dans le droit actuel ;*
- *Créer un congé d'accueil de l'enfant de huit semaines, à partager à égalité avec le père, soit, pour le père, la possibilité de bénéficier d'un congé plus long de deux semaines par rapport aux 11 jours calendaires actuels et aux trois jours d'autorisation spéciale d'absence financés par l'entreprise. Ces deux mois de congé d'accueil de l'enfant, soit un mois pour le père et un mois pour la mère, répondent aux caractéristiques suivantes :*
 - ils sont non transférables d'un parent à l'autre (si l'un des parents ne prend pas sa période réservée, elle est perdue pour l'autre parent) ;
 - ils sont pris immédiatement après le congé de maternité.
- *Créer un bonus d'une semaine à prendre indifféremment par l'un ou l'autre parent, si le père a pris entièrement son mois du père. Ce bonus peut être pris jusqu'au premier anniversaire de l'enfant et peut être fractionné sous forme de demi-journées, avec un délai de prévenance court.*



Ce système ainsi configuré repose sur les principes suivants :

- le respect de la durée actuelle du congé de maternité puisque le congé total pour la mère reste de 16 semaines ;
- une durée d'un mois pour le père, incitant à une montée en puissance progressive (11 jours en 2002, un mois selon la proposition faite dans ce rapport, et une période plus longue éventuellement dans les cinq ans à venir si le système prouve son efficacité) ;
- une indemnisation équivalente pour les mères et les pères (système d'indemnisation par indemnité journalière sous plafond de la sécurité sociale) ;
- le recours à la fractionnabilité et à la flexibilité dans la prise de la semaine de bonus ;
- une incitation à prendre ce mois du père, pour cinq raisons :
 - un accueil de l'enfant sur 20 semaines (21 semaines si l'on compte la semaine de bonus), soit deux à trois semaines de plus que dans le système actuel ;
 - la non transférabilité de la période vers la mère en cas de non prise de congé par le père ;
 - une économie en modes de garde si les parents décident de prendre leur congé en mode successif et non simultané ;
 - une implication plus importante des pères dans le soin direct de l'enfant, sans médiatisation de la mère, en cas de prise de congé en mode successif ;
 - l'octroi d'un bonus en cas de prise intégrale du congé par le père.

1.2.2. Les conditions de faisabilité

1. Une double base juridique

Une double référence juridique est à retenir, celle de la proposition de directive du Parlement européen et du Conseil portant modification de la directive 92/85/CEE 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, répondant à la fois à l'objectif de santé de la mère et de l'enfant et au principe d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes. Le dispositif relèverait donc :

- d'une part, pour ce qui est des 12 semaines du congé de maternité, de la protection de la santé, garantie à tous et notamment à l'enfant et à la mère, par le préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, et, au niveau européen, de la protection de la santé et de la sécurité des travailleuses enceintes ou accouchées qui relève de l'article 153 TFUE ;
- d'autre part, pour ce qui est du congé d'accueil de l'enfant réparti entre les deux parents, de l'application du principe d'égalité entre les femmes et les hommes, garanti par la Constitution et, au niveau européen, le principe d'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes qui relève de l'article 157 TFUE.

2. Le financement du dispositif

Indépendamment du coût actuel du congé de paternité (base à évaluer entre 224 millions d'euros, coût 2010 et 284 millions d'euros, coût estimé pour 2011¹⁶⁰), sous l'hypothèse que les pères qui prennent aujourd'hui un congé de 11 jours prennent un congé d'un mois, avec un taux de recours de 70 %, le surcoût lié à la mise en place de cette mesure **serait de l'ordre de 250 millions d'euros**.

Ce montant, important, compte tenu de la situation financière que connaît aujourd'hui la branche Famille, est cependant à mettre en relation avec ce que le gouvernement était prêt à accepter dans le cadre de la proposition de modification de la durée européenne de 14 à 18 semaines pour le congé de maternité, soit 250 millions d'euros¹⁶¹ pour les deux semaines supplémentaires pour un niveau d'indemnisation compatible avec les règles françaises en vigueur. On retrouve là le montant du surcoût d'un congé de paternité de deux semaines supplémentaires. En revanche, l'évaluation d'une semaine de bonus est difficile à effectuer, dans la mesure où le père ou la mère peuvent la prendre indifféremment.

¹⁶⁰ Rapport du Sénat relatif au PLFSS 2011, volet famille ;

¹⁶¹ Acceptation par la France sous réserve de laisser aux Etats-membres une certaine souplesse pour organiser et combiner au mieux leurs dispositifs d'aides aux parents et à leurs jeunes enfants ;

- En 2010, le montant des prestations de maternité et de paternité servies par les régimes de sécurité sociale s'élève à près de 3 milliards d'euros dont 92 % au titre des prestations de maternité et 8 % au titre des prestations de paternité (respectivement 2,760 milliards d'euros et 224 millions d'euros) ;
- Ce taux de recours de 70 % des pères est pris par référence à l'année 2010 (au lieu des deux tiers précédemment), au vu de l'évolution du nombre des naissances depuis 2004 (797 000 naissances en 2010) et du nombre de congés de paternité, ce dernier ayant augmenté un peu plus rapidement que les naissances ;
- La mise en œuvre d'un tel projet permettrait d'éviter potentiellement deux types de coûts :
 1. un moindre recours aux congés pathologiques postnataux par les mères ; 45 % des congés durent 18 semaines, soit un congé de maternité normal et un congé pathologique postnatal de deux semaines ; 25 % des congés durent strictement 16 semaines et à peine 3 % des congés ont une durée inférieure à la durée légale et sont de 13 semaines en moyenne. L'hypothèse peut donc être faite d'un moindre recours aux congés pathologiques par les femmes du fait de la présence du père auprès de l'enfant ;
 2. un moindre recours aux modes de garde.

PROPOSITION 1 : créer, en plus d'un congé de maternité de 12 semaines, un congé d'accueil de l'enfant de 8 semaines, à partager également entre les deux parents, non transférables, devant être pris à la suite du congé de maternité, avec un bonus d'une semaine, en cas de prise intégrale de son congé par le père, à prendre indifféremment entre les deux parents jusqu'au un an de l'enfant

1.3. Deux mois pour le père : le partage d'un congé parental plus court et mieux rémunéré

Le CLCA peut également participer de cette même philosophie de partage du temps parental et d'invitation à la négociation conjugale, identifiée plus haut comme l'un des éléments moteurs de la mise sur orbite d'une paternité active. Même s'il ne touche que 30 % des familles¹⁶², il peut agir comme moteur d'une meilleure implication des pères, à condition de réserver, pour le parent qui n'a pas pris le CLCA à titre principal, une période non transférable qui lui soit propre.

Au vu des exemples européens analysés ci-dessus, les systèmes qui stimulent le mieux la prise de congé parental par les pères sont ceux qui prévoient un congé d'une longueur assez courte, avec un quota de temps réservé au père, appuyé par un taux élevé de revenu de remplacement et une flexibilité quant à la date et aux modalités de prise de ce congé. Ces objectifs sont cohérents avec les arguments qui plaident pour un raccourcissement du CLCA au regard de la situation des mères dans l'emploi et de l'inégal accès aux responsabilités familiales et professionnelles :

- le CLCA reflète et renforce le partage sexué des tâches domestiques et parentales et est donc, in fine, défavorable à l'égalité professionnelle¹⁶³ ;

¹⁶² Les analyses sur le taux de retour des mères méritent d'être affinées;

¹⁶³ Avis sur le CLCA et l'accueil des jeunes enfants, HCF, 11 février 2010, p. 4 ;

- le CLCA peut peser négativement, notamment en cas d'enchaînement de plusieurs arrêts de travail, sur le retour à l'emploi des mères et sur l'ensemble de leur trajectoire professionnelle (impact en termes de rémunération, d'avancement et de retraite¹⁶⁴). Il a dès lors un impact défavorable sur l'indépendance financière des femmes et fragilise leur situation en cas de séparation ou de veuvage. Sa réforme participerait donc à la lutte contre les trappes à inactivité.

En conséquence, même si ce rapport vise la promotion d'une paternité active, l'analyse des conditions d'une réforme doit prendre en compte l'impact sur les mères, présentes à 96 % dans le dispositif, de scénarios de transformation fondés sur une réduction de la durée du CLCA¹⁶⁵. Ce scénario de réforme, s'il est adopté, devra donc être mis en œuvre de façon progressive.

1.3.1. Deux axes d'action publiques pour améliorer les conditions de faisabilité de cette réforme

1.3.1.1. Les modes d'accueil des jeunes enfants

Il convient d'améliorer significativement l'offre de modes d'accueil, afin qu'elle soit plus abondante et diversifiée. La mission reprend ici les termes du consensus obtenu par le HCF sur les points suivants :

- atteindre au minimum les objectifs affichés dans le plan de développement de l'offre de garde d'enfants, soit 200 000 places d'ici 2012, sous forme « d'une création nette, qui ne serait pas annulée par la réduction de la préscolarisation des enfants de moins de trois ans sur la période d'application de la Cog et qui n'entraînerait pas de dégradation de la qualité de l'accueil¹⁶⁶ » ;
- poursuivre résolument le développement des modes de garde, en s'appuyant sur une meilleure connaissance des besoins et de l'offre et en mettant l'accent sur les besoins des parents à horaires atypiques et sur l'investissement dans les quartiers défavorisés.

1.3.1.2. L'emploi et les conditions de travail

Parmi les allocataires du CLCA qui reprendraient un emploi au bout d'un an, bon nombre d'entre eux seraient peu qualifiés, et la reprise d'emploi se traduirait non seulement par des revenus modestes mais par des conditions d'activité difficiles (longs temps de transport, horaires atypiques), entraînant une dégradation des conditions de vie à court terme.

Il convient donc d'apporter un accompagnement renforcé pour ces personnes, en termes de formation de la part des organismes paritaires de la formation et de Pôle emploi et en termes d'emploi, à quoi devrait s'ajouter l'offre de service de la Caf pour la recherche d'un mode d'accueil.

PROPOSITION 2 : suivre les propositions formulées par le Haut-conseil de la famille en matière de modes d'accueil des enfants et d'accompagnement vers la formation et l'emploi des bénéficiaires du complément de libre choix d'activité

¹⁶⁴ Le congé parental est pris en compte pour moitié dans l'avancement et il n'y a pas de cotisation aux régimes complémentaires de retraite durant le congé parental ;

¹⁶⁵ Tous ces développements se réfèrent principalement aux documents suivants : « Problématiques et voies de réforme du CLCA », Haut-conseil de la famille, Février 2010, document écrit suite à la saisine du Premier ministre ; note de la DSS du 19 avril 2011 précitée ; fiche du SDFE d'avril 2011 ;

¹⁶⁶ Avis du HCF, p. 2 ;

1.3.2. Les trois leviers de la réforme du CLCA

Plusieurs scénarios de réforme du CLCA ont été présentés par le HCF à la suite de la saisine du Premier ministre en septembre 2009, sans qu'un consensus se dégage sur ce sujet. La DSS a formulé également plusieurs hypothèses de travail. Les scénarios et les variantes associées portent sur une variation de la durée pendant laquelle serait servie la prestation, sur le maintien ou l'augmentation du financement actuel, en fonction ou non du rang de l'enfant et sur la détermination d'une période non transmissible réservée au parent non bénéficiaire du CLCA. Le scénario suivant est, dès lors, proposé :

1. Réduction à un an du CLCA, pour les enfants de rang 2 avec maintien d'une durée de 6 mois pour les enfants de rang 1 et suppression du COLCA ;
2. Augmentation de la rémunération avec une indemnisation fixée à 60 % du salaire antérieur brut ;
3. Création d'une période non transmissible de deux mois pour le membre du couple qui n'aurait pas pris la totalité de la durée restante, intégrée au sein de la durée du CLCA ramenée à un an.

Cette période non transmissible s'inscrit dans le cadre de la directive 2010/18/UE du 8 mars 2010 portant application de l'accord cadre révisé sur le congé parental. Cette directive consacre le principe d'un droit au congé parental individuel propre à chacun des deux parents auquel il est possible de déroger par transfert des droits de l'un à l'autre parent, sauf pour une durée d'un mois non transférable. Il convient de souligner par ailleurs qu'une durée de deux mois a fait l'objet d'un consensus au sein du HCF.

Evaluation financière du dispositif

- Coût du CLCA 2010 : 2,204 milliards d'euros ;
- Niveau de prestation proposée : rémunération fixée à 60 % du salaire brut antérieur : 1768 euros mensuel brut sur la base du plafond de la sécurité sociale pour 2011 (2946 euros), au maximum ; pour le temps partiel, en gardant la même proportion entre le montant servi à taux plein et les montants servis à taux partiel (durée de travail inférieure ou égale à un mi-temps et durée de travail comprise entre 50 et 80 %), les montants maximum seraient respectivement de 1344 euros (au lieu de 428 euros aujourd'hui) et de 1018 euros (au lieu de 323 euros aujourd'hui) ;
- Coût supplémentaire en C.L.C.A brut : 530 millions d'euros (avec une hypothèse conventionnelle de 50 % de bénéficiaires supplémentaires du fait d'une meilleure solvabilisation de la prestation) ;
- Dépenses supplémentaires en termes de garde d'enfants : 1,3 milliard d'euros (pour un besoin nouveau évalué à 80 000 places) ;
- Economies potentielles liées aux cotisations sociales versées du fait de la reprise de l'emploi d'une partie des mères et de la hausse des revenus fiscaux y afférant ; cette évaluation n'a pas été publiée alors même que l'incidence fiscale et sociale de la réforme viendrait compenser les dépenses induites par les modes de garde supplémentaires ;
- Economies réalisées sur les allocations de logement, les prestations familiales et l'AVPF de l'ordre de 280 millions d'euros ;
- Economies liées à une hypothèse de taux de recours de 30 % à la période de deux mois non transmissible : 100 millions d'euros (mesure bénéficiant surtout aux pères, donc avec un taux de recours moindre).

Au vu de ces évaluations¹⁶⁷, certes incomplètes et fondées sur des hypothèses fragiles de retour des mères au travail, le scénario proposé par la mission semble viable financièrement.

PROPOSITION 3 : raccourcir le complément de libre choix à un an, en le rémunérant à 60 % du salaire antérieur et en isolant, au sein de cette période, deux mois non transmissibles pour l'autre parent ; mettre en place cette mesure de façon progressive

1.3.2.1. La prise en compte de la situation des familles monoparentales

Il convient de prendre en compte la situation des parents isolés qui assument seuls la charge d'un enfant, pour ce qui concerne la part non transmissible du congé. Ces derniers pourraient bénéficier de la durée maximale du CLCA, intégrant les deux mois réservés à l'autre parent.

PROPOSITION 4 : maintenir l'entièreté de la période d'un an pour les parents isolés

1.3.2.2. Le maintien des modalités du temps partiel

Le CLCA à temps partiel permet de ne pas rompre les liens avec le milieu du travail et son essor récent montre qu'il correspond à une demande des parents. Son usage limite également la tension sur les modes de garde. Il convient dès lors de ne pas revenir sur les modalités de rémunération du CLCA à temps partiel et de maintenir le ratio actuel entre la prestation à taux plein et la prestation à taux partiel, plus favorable au temps partiel qu'une stricte proportionnalité.

Il est proposé également de maintenir la possibilité de cumul de deux temps partiel pour les deux parents, dans la limite d'un montant à taux plein, y compris pendant la période non transmissible.

PROPOSITION 5 : maintenir le ratio actuel de rémunération du CLCA à taux partiel et la possibilité de cumuler deux temps partiels pour le père et la mère, y compris pendant les deux mois non transmissibles

1.4. *Des mesures d'accompagnement de la grossesse*

1.4.1. **Le bénéfice pour les pères d'autorisations d'absence lors des examens médicaux obligatoires de leur conjointe**

Pour mieux associer les pères au déroulement de la grossesse de leur conjointe, il est proposé de leur ouvrir le droit de l'accompagner, lors des examens médicaux obligatoires prévus par l'article L.2122-1 du code de la santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement (art. L.1225-16 du code du travail), dans la limite de trois sur les sept autorisés. Ces absences n'entraîneraient aucune diminution de la rémunération et seraient assimilées à une période de travail effectif.

PROPOSITION 6 : instaurer pour les pères des autorisations d'absence pour accompagner leur conjointe aux examens médicaux obligatoires prévus par l'article L.2122-1 du code de la santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse, dans la limite de trois sur les sept autorisés

¹⁶⁷ Ces évaluations reposent sur les chiffrages réalisés par le HCF et la DSS ;

1.4.2. Une modification des conditions d'annonce d'ouverture des droits

Une dissymétrie existe dans le code du travail quant aux conditions d'annonce à l'employeur de la décision du salarié ou de la salariée de bénéficiaire de l'ouverture de ses droits.

Dans le cas du congé de maternité, la salariée qui souhaite suspendre son contrat de travail « avertit l'employeur du motif de son absence et de la date à laquelle elle entend y mettre fin » (art. L.1225-24 du code du travail). En revanche, dans le cas du congé de paternité, seul le salarié « qui souhaite bénéficier du congé de paternité, avertit son employeur » (art. L.1225-35 du code du travail). Cette différence de formulation, inutile dans ses effets juridiques, induit une perception clivée des rôles de la mère et du père à la naissance de l'enfant. La formulation de la prise de congé doit être effectuée dans les mêmes termes pour le père et pour la mère. Il conviendrait donc de supprimer les termes « qui souhaite bénéficier du congé de paternité ».

PROPOSITION 7 : harmoniser les conditions d'annonce à l'employeur de la décision de bénéficiaire de l'ouverture des droits liés au congé de maternité et de paternité

2. LE TEMPS QUOTIDIEN ET L'ORGANISATION DU TRAVAIL

La question de la marge dont dispose le salarié pour introduire un peu de sa vie personnelle dans l'exécution du contrat de travail est centrale et l'on retrouve ici tous les méandres de la subordination. Le temps « choisi » s'inscrit dans un mouvement, inspiré de la protection des libertés fondamentales dans la vie professionnelle, visant à l'accroissement de l'autonomie du travailleur dans les limites de l'intérêt de l'entreprise. Le problème n'est alors plus seulement de prémunir le travailleur contre les risques prévisibles de l'existence mais aussi de lui donner les moyens d'assumer une liberté et des responsabilités nouvelles¹⁶⁸.

Les ordres symboliques de genre dans les organisations ne peuvent pas être définis à un niveau normatif si le changement n'est pas incorporé dans les pratiques quotidiennes. Un des obstacles majeurs à l'articulation, en effet, est la pression du temps qui pèse sur tous, les hommes comme les femmes, associé à une importante charge de travail. Le besoin de souplesse horaire quotidienne, notamment en début et fin de journée, et la possibilité de répondre à l'urgence sont deux éléments déterminants pour une bonne gestion des temps de vie.

Il s'agit donc de reconnaître le fait familial comme étant une composante de l'aménagement du temps. Les mesures proposées ci-dessous visent donc plus largement les moyens de faciliter pour les deux sexes l'exercice de la parentalité dans l'entreprise.

¹⁶⁸ Pour tous ces développements, se référer aux articles et ouvrages de Jacques Barthélémy : « Le développement du temps vraiment choisi », J. Barthélémy et G. Cette, Droit social, février 2002 ; Les apartés de J. Barthélémy, les cahiers du DRH, n°155, juin 2009, « protection sociale complémentaire : ingénierie de la négociation collective », J. Barthélémy et « Refonder le droit social », La documentation française, avril 2011 et la note de Philippe Dole, en annexe ;

2.1. Un élargissement du droit d'initiative du salarié

2.1.1. Un droit d'initiative dans le choix d'un certain nombre de jours de congés avec assouplissement du délai de prévenance

L'usage du temps et la fixation des jours de repos distingue la capacité d'initiative et de proposition du salarié, de la décision qui revient à l'employeur en vertu de son pouvoir de direction. Diverses formules d'aménagement du temps de travail permettent de dégager des jours de repos, notamment le repos compensateur de remplacement des heures supplémentaires, la modulation du temps de travail, la réduction du temps de travail sous forme de jours de repos. La loi laisse une grande latitude d'action aux partenaires sociaux pour régir la prise de ces jours de repos par accord collectif. Les accords de branche font apparaître que, dans la grande majorité des cas, le salarié a l'initiative d'au moins une partie des jours de repos, voire de la moitié, sous réserve de l'autorisation de l'employeur.

Par ailleurs, en matière de délai de prévenance, la loi mentionne que « sauf stipulations contraires d'un accord d'entreprise ou d'établissement ou à défaut d'une convention ou d'un accord de branche, le délai de prévenance, en cas de changement de durée ou d'horaires, est fixé à sept jours » (art. L.3122-2 du code du travail).

Il apparaîtrait intéressant pour les salariés de disposer d'une certaine souplesse, en fait d'un certain nombre de « jokers » qu'ils pourraient opposer en matière de détermination des jours de repos. Ce droit d'initiative ne s'oppose pas, eu égard à la modicité du nombre de jours concernés, à la bonne marche économique de l'entreprise.

Il est proposé que les partenaires sociaux, lorsque l'aménagement du temps de travail en vigueur dans l'entreprise, conformément à l'article L.3122-2 du code du travail, permet de dégager des jours de repos, négocient la possibilité qu'une partie des jours RTT, à définir, soient pris à la seule initiative du salarié, sauf en cas de force majeure opposé par l'employeur et sous réserve d'un délai de prévenance de trois jours.

PROPOSITION 8 : inviter les partenaires sociaux à négocier le droit pour les salariés de prendre une partie des jours de RTT à leur seule initiative, sauf en cas de force majeure opposé par l'employeur et sous réserve d'un délai de prévenance de trois jours

2.1.2. L'assouplissement du délai nécessaire pour modifier la date des jours de repos

Un délai de prévenance inférieur au délai légal de 7 jours pourrait être consacré pour quelques jours de repos afin de permettre au salarié de faire face à des obligations familiales impérieuses, sur le modèle, par exemple, de la convention collective de la bijouterie qui stipule que « en cas de circonstances exceptionnelles et imprévisibles liées à des impératifs familiaux justifiés, le salarié pourra modifier les dates des jours de repos fixés initialement à sa convenance sous réserve d'un délai de prévenance de trois jours ouvrables ».

Concernant les cadres soumis à une convention de forfait annuel en heures ou en jours, la loi n'évoque pas la question du respect d'un délai de prévenance pour modification des horaires; il est vrai qu'il s'agit de cadres dits autonomes qui jouissent en principe d'une certaine liberté en matière de planification des horaires et de journées ou demi-journées travaillées. Il est difficile, en ce qui les concerne, d'insérer une disposition telle que celle qui est envisagée sans remettre en cause leur « relative autonomie » en matière de temps de travail. En conséquence la mesure à l'étude ne viserait pas les cadres autonomes (en forfait jours ou en forfait heures)

PROPOSITION 9 : assouplir le délai de prévenance nécessaire pour permettre au salarié de modifier la date des jours de repos, en cas d'obligations familiales impérieuses

2.1.3. Une autorisation de refuser certaines modifications de jours travaillés

Possibilité pourrait être donnée au salarié de refuser la modification d'horaires ou de la répartition des jours travaillés à l'initiative de l'employeur pour lui permettre de faire face à des « obligations familiales impérieuses », expression déjà utilisée par l'article L.3123-24 du code du travail concernant le refus par le salarié à temps partiel des modifications des jours travaillés imposées par l'employeur, lesquelles doivent être notifiées au salarié dans un délai de sept jours voire trois jours ouvrés si un accord le prévoit.

PROPOSITION 10 : autoriser les salariés à temps plein à refuser certaines modifications de jours travaillés pour raisons familiales impérieuses

2.2. *Une intégration renforcée du thème de l'articulation des temps professionnels et familiaux dans la négociation collective*

2.2.1. Intégration du thème de l'articulation entre vie familiale et vie professionnelle dans la négociation collective de branche

La négociation obligatoire relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dans la négociation triennale de branche, porte sur deux points : les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle d'une part, les conditions de travail et d'emploi et notamment celles des salariés à temps partiel d'autre part (art. L.2241-3 du code du travail). Aucune mention n'est faite de l'articulation entre vie professionnelle et familiale. En revanche, la négociation relative à l'égalité professionnelle au niveau de l'entreprise, intègre cette question.

Il est proposé d'ajouter ce champ à la négociation triennale de branche sur l'égalité professionnelle et d'élaborer un décret sur les indicateurs pertinents relatifs à l'égalité professionnelle, en intégrant le thème de l'articulation des temps.

PROPOSITION 11 : ajouter le champ de l'articulation entre la vie familiale et professionnelle dans la négociation triennale de branche sur l'égalité professionnelle (art. L.2241-3 du code du travail) ; modifier en conséquence l'article D.2241-7 du code du travail en ajoutant un 3° sur le thème de l'articulation entre vie familiale et professionnelle et élaborer un décret sur les indicateurs pertinents pour négocier sur l'égalité professionnelle, en intégrant le thème de l'articulation entre vie familiale et professionnelle

2.2.2. Amélioration du suivi de la question de l'articulation des temps dans la négociation de branches par la Commission nationale de la négociation collective

La Commission nationale de la négociation collective (CNNC), dans le cadre de ses prérogatives, examine le bilan annuel de la négociation collective (7° de l'article L.2271-1 du code du travail). A ce titre, la Direction générale du travail élabore, chaque année, un bilan sur la prise en compte de l'égalité professionnelle à la fois dans les accords spécifiques et les autres accords qui doivent intégrer l'égalité. Le bilan 2009 comprend une brève partie sur « la prise en compte des problématiques de la vie familiale ».

Il est proposé que le thème de l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale fasse l'objet d'un bilan spécifique, sur la base d'une grille de leviers concourant à cette articulation, y compris pour les pères, préalablement définie avec les partenaires sociaux, qui servirait ainsi de guide méthodologique aux négociateurs. A cette fin, un tableau de bord sur la prise en compte de la paternité pourrait être construit sur la base de deux séries d'indicateurs¹⁶⁹ :

- Les congés :
 - nombre de salariés ayant pris un congé de paternité, nombre de jours de congés pris par rapport au nombre de jours de congé théoriques (données chiffrées données par catégorie professionnelle) ;
 - existence d'un complément de salaire versé par l'employeur pour les congés de paternité.
- L'organisation des temps de travail dans l'entreprise :
 - Nombre de salariés en temps partiel choisi et nombre de salariés en temps partiel choisi ayant repris un temps plein (données chiffrées par sexe et par catégorie professionnelle) ;
 - Existence d'horaires individualisés ;
 - Offre de services : participation de l'entreprise et du comité d'entreprise aux modes d'accueil de la petite enfance et évolution des dépenses éligibles au crédit d'impôt famille.

PROPOSITION 12 : intégrer spécifiquement le suivi des actions en faveur de l'articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale dans le bilan annuel sur la négociation collective, pour ce qui est de la négociation spécifique sur l'égalité professionnelle

PROPOSITION 13 : élaborer avec les partenaires sociaux, dans le cadre du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle, une grille d'indicateurs nécessaires à cette articulation, en identifiant spécifiquement, au sein de cette grille, la question des pères

2.2.3. Ajout d'un indicateur sur la paternité dans le système de transparence mis en place dans l'article 99 de la loi portant réforme des retraites

Le système de transparence mis en place par la loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, en son article 99, prévoit qu'une synthèse du plan d'action destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, reposant sur des indicateurs et des objectifs, est portée par l'employeur à la connaissance des salariés et de toute personne qui en fait la demande. Il conviendra de réserver, dans le choix de ces indicateurs, un indicateur spécifique sur la parentalité masculine, à discuter au sein du CSEP, et qui pourrait porter sur le nombre de congés de paternité pris au sein de l'entreprise.

PROPOSITION 14 : ajouter un indicateur sur la paternité dans le système de transparence sur la politique d'égalité en entreprise, mis en place par la loi retraites

¹⁶⁹ Repris des indicateurs figurant dans le décret sur le rapport annuel sur la situation comparée des hommes et des femmes dans les entreprises de plus de 300 salariés (art. D.2323-12 du code du travail) ;

2.3. *Une amélioration des outils de souplesse du temps*

2.3.1. **Une promotion des horaires individualisés**

L'institution d'horaires individualisés constituait une véritable novation, en 1973, en donnant au salarié la capacité de débiter ou de quitter leur travail au sein de plages variables et a connu un réel succès au regard des nécessités de la vie quotidienne (art. L.3122-23 du code du travail). Un report d'heure d'une semaine à l'autre est possible sous réserve qu'il résulte du « libre choix du salarié ». Cette formule constitue une réponse particulièrement adaptée et efficace aux impératifs quotidiens d'articulation des temps professionnels et familiaux¹⁷⁰.

Paradoxalement, ces dispositions, n'étant pas soumises au processus formel de négociation relatif à l'aménagement du temps de travail, connaissent une application limitée. Environ 14 % des salariés sont concernés par ce dispositif. Les commissions paritaires chargées d'élaborer et de réviser les conventions collectives pourraient être saisies d'un examen annuel sur ces questions et de la recherche de mesures incitatives auprès de ces entreprises.

Par ailleurs, l'ANACT pourrait élaborer un guide pour capitaliser les bonnes pratiques en la matière et le diffuser largement.

PROPOSITION 15 : inciter les commissions paritaires des branches à mettre dans leur agenda la question des horaires individualisés afin que les entreprises soient invitées à se pencher sur cette mesure et à la proposer aux salariés ; confier à l'Agence nationale d'amélioration des conditions de travail (ANACT) le soin d'élaborer un guide pour capitaliser les pratiques en la matière et le diffuser auprès des entreprises

2.3.2. **Un renforcement de la mise en œuvre du principe de réversibilité du temps partiel**

17,8 % des salariés français travaillent à temps partiel et 85 % des emplois à temps partiel sont occupés par des femmes, accroissant ainsi la discrimination sexuée des revenus. S'il peut constituer un choix pour les salariés et une réponse temporaire aux besoins des ménages ayant des contraintes familiales, il est aussi dénoncé comme une nouvelle source de précarisation pour les salariés¹⁷¹.

Pour ce qui concerne la question d'une plus grande souplesse du temps et d'un meilleur niveau d'initiative à disposition du salarié afin de déterminer le cadre susceptible de répondre au mieux aux impératifs de conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle, c'est le principe de réversibilité du temps partiel au temps plein et du temps plein au temps partiel qui est ici importante. L'article L.3123-8 du code du travail consacre ce droit en donnant priorité aux salariés à temps partiel pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent et en enjoignant à l'employeur de porter à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants. La jurisprudence a également consacré ce droit à réversibilité : « dès l'instant où le salarié a la qualification requise pour occuper le poste à temps partiel à pourvoir, l'employeur a l'obligation d'accéder à sa demande » (Cass. Soc. 29/03/1995, n° 91-45. 378).

¹⁷⁰ Cette pratique est subordonnée à la non opposition du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel. Dans les entreprises ne disposant pas de représentation du personnel, la pratique d'horaires individualisés est autorisée par l'inspecteur du travail après qu'il ait constaté l'accord du personnel (art. L.3122-24 du code du travail) ;

¹⁷¹ On renvoie, sur la question du temps partiel subi, au rapport préparatoire à la concertation avec les partenaires sociaux sur l'égalité professionnelle, juillet 2009, IGAS, Brigitte Grésy ;

Il est donc proposé d'améliorer les conditions de réversibilité du temps partiel pour motif parental ou solidarité familiale. Dans le droit fil de ce qui a déjà été négocié dans certaines entreprises, de nouvelles pistes de négociation peuvent être proposées à savoir :

- améliorer la transmission de l'information au sein des entreprises sur les postes vacants, notamment par voie d'affichage, et viser l'ensemble des salariés à temps partiel et non pas seulement ceux qui ont fait la demande de passage à temps plein auprès desquels l'employeur a l'obligation d'informer par écrit sur les opportunités qui se présentent ; élargir cette information aux Institutions représentatives du personnel ;
- proposer des offres de réintégration dans des postes à temps plein après une période maximale de temps partiel à définir ;
- faire bénéficier les salariés à temps partiel d'un temps d'expérimentation du nouveau régime d'horaire à temps plein, pendant trois mois par exemple, pour valider leur choix et vérifier que ce changement est compatible avec leur vie familiale ;
- privilégier la poly-compétence au sein d'un même groupe ou filiale permettant de cumuler des emplois à temps partiel et favoriser une embauche sur la base d'un contrat de travail à temps partiel de 30 heures hebdomadaires au moins.

PROPOSITION 16 : favoriser le respect de la priorité d'accès à un emploi à temps plein qui vient de se créer ou de se libérer dans l'entreprise et renforcer ce droit au terme d'un délai à déterminer

2.3.3. Un meilleur encadrement du télétravail

Le télétravail, perçu d'abord comme une pratique essentiellement liée à des avancées techniques, s'avère en fait de plus en plus lié à l'organisation du travail. Toutefois, il ne concerne à ce jour que 7 % des salariés, même si un développement récent peut être constaté. Le télétravail fait partie de ces compromis entre d'une part, la pression des échéances et des objectifs à atteindre, et d'autre part, le besoin de se ménager une certaine qualité de vie.

Ces changements dans l'organisation du travail ont amené des changements dans la gestion des ressources humaines, qui ont remis en cause des notions comme le contrôle et la hiérarchie, et amené à un nouveau rapport entre les salariés et leur entreprise. Si les recherches révèlent que la grande majorité des télétravailleurs considèrent que ce type de travail leur permet d'avoir plus de temps avec la famille, le matin et le soir, et d'être plus disponibles pour répondre aux besoins de leurs enfants, le télétravail suscite néanmoins des interrogations de la part des employeurs et des salariés : risques liés aux accidents du travail à domicile, contrôle de la mesure du temps de travail, conditions d'utilisation de l'équipement et litiges associés. Plus précisément se posent, pour l'employeur, les questions de la conduite d'un projet de mobilité, du management du télétravailleur, de la sécurité du système informatique tandis que les interrogations de la part des salariés portent sur les moyens d'éviter la rupture avec le collectif de travail, les conditions d'aptitude à cette forme de travail en termes d'autonomie et de gestion du temps, enfin sur la recherche d'un juste équilibre entre le temps professionnel et le temps personnel¹⁷².

¹⁷² Voir la recommandation du Forum des droits sur l'internet, « Le télétravail en France », décembre 2004 ;

Afin de développer un environnement de confiance permettant de développer le télétravail, cinq principes semblent devoir être retenus, conformément à la recommandation du Forum des droits sur l'internet de décembre 2004.

- appliquer le droit commun du salariat au télétravailleur salarié qui est un salarié à part entière ;
- formaliser explicitement la situation de télétravail dans le contrat de travail ou son avenant et préciser, par accord collectif, le cadre juridique adapté et sécurisé dans lequel doit intervenir le télétravail, compte tenu des spécificités du travail à distance. En ce sens, il semble important de ne réserver que deux jours au plus par semaine au télétravail ;
- organiser la relation du télétravailleur avec son environnement de travail et avec les institutions représentatives du personnel, pour éviter son isolement ;
- rappeler que le télétravail doit procéder d'une démarche volontaire du salarié et adaptée aux besoins de l'employeur ;
- veiller à ne pas porter atteinte à l'équilibre entre la vie privée et professionnelle.

PROPOSITION 17 : encourager le développement du télétravail choisi par un encadrement juridique approprié et capitaliser et diffuser les bonnes pratiques

2.4. *La création d'outils à destination des entreprises*

2.4.1. *L'élaboration d'un guide sur l'exercice de la parentalité*

Des guides existent d'ores et déjà¹⁷³ mais il convient de disposer d'un outil négocié avec les partenaires sociaux. En ce sens, ce guide pourrait être élaboré par le CSEP, en partenariat avec le Haut-conseil de la famille et aurait une double vocation :

- améliorer l'accès aux droits des salariés dans l'entreprise, afin de pallier l'absence de connaissance sur ces dispositifs ;
- aider à la transférabilité des bonnes pratiques entre entreprises. Ce guide comprendrait une partie sur la parentalité au sens large et une partie sur des actions en faveur d'une paternité active.

2.4.1.1. *Les pratiques en faveur de la parentalité*

Elles pourraient être déclinées comme suit :

1. Une information sur le droit existant en matière de congés, d'aménagement du temps de travail et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de même que sur les aides apportées par l'Etat aux entreprises pour aider à la prise en compte de la parentalité,
2. Une revue des pratiques d'entreprises et notamment dans quatre domaines :
 - Les mesures autour de la naissance : offre de services en nature (modes de garde, conciergeries etc.) et prestations financières (CESU, CIF, compléments de rémunération en cas de prise d'un congé) ;

¹⁷³ Notamment la guide de l'ORSE/CNIDFF précité et les travaux de l'Observatoire de la parentalité ;

- Les mesures d'organisation du travail : modalités d'aménagement du temps, soit dans le cadre de la négociation collective, soit par le biais de bonnes pratiques et notamment :
 - le recours au télétravail ;
 - l'élaboration de chartes des temps pour réguler les temps de réunion ;
 - l'incitation aux téléconférences.
- Les critères d'évaluation du personnel afin de prendre en compte les trajectoires différenciées des femmes et des hommes (linéarité des carrières masculines, ligne souvent brisée des carrières féminines ; mobilité géographique et fonctionnelle) ;
- Les mesures de formation et de communication sur la parentalité
 - la formation des managers et notamment les DRH et les managers de proximité à cette question ;
 - des enquêtes de satisfaction auprès des salariés (baromètres internes) ;
 - des développements dans les médias internes ou via des campagnes spécifiques.

2.4.1.2. Les pratiques en faveur d'une paternité active

L'enjeu est d'impliquer les hommes et de les autoriser à exercer leur paternité, en les motivant pour qu'ils se fassent les champions de l'égalité.

Les trois obstacles repérés le plus souvent chez les salariés masculins étant l'indifférence à ces sujets, la crainte (en termes de perte de statut, de désapprobation des autres hommes ou même des critiques des femmes), enfin l'ignorance réelle ou supposée¹⁷⁴ sur les enjeux, ce guide permettrait d'élaborer un cadre de pratiques ciblant les hommes.

Exemples de bonnes pratiques repérées en entreprise

- Organisation de mentorats croisés entre hommes et femmes, une femme jouant le rôle de mentor auprès d'un homme, afin de les amener à avoir un regard plus critique sur les relations entre hommes et femmes dans les sphères professionnelles et familiales ;
- Diffusion de plaquettes d'information et de journaux internes sur le thème de la paternité et du rôle des hommes en promouvant des modèles masculins de paternité active dans la culture interne de l'entreprise;
- Réalisation de baromètres sur les aspirations et sur la satisfaction des salariés à ce sujet ;
- Institution de groupes de parole d'hommes au sein de l'entreprise, pour les encourager à mener une réflexion critique sur les normes masculines et leur impact sur leur propre vie, avec participation de managers de haut niveau.

PROPOSITION 18 : élaborer, dans le cadre d'un partenariat entre le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle et le Haut-conseil de la famille, un guide sur la parentalité et les conditions d'une paternité active, à destination des entreprises

¹⁷⁴ Voir les analyses de Catalyst sur ce sujet, opus cité, p. 16 ;

2.4.2. La création d'une journée portes-ouvertes pour les enfants des salariés

Afin de permettre un échange de perception entre mondes professionnels et privés, il est proposé d'inciter les entreprises à organiser une journée portes-ouvertes permettant à la famille de voir le cadre du travail quotidien du parent et aux collègues de rencontrer la famille.

PROPOSITION 19 : inciter les entreprises à organiser une journée portes ouvertes à destination des familles

3. LE TEMPS LONG : UNE GESTION DU TEMPS TOUT AU LONG DE LA VIE

Au-delà de l'organisation quotidienne du temps, se pose la question des temps de respiration liés à des urgences familiales tout au long de la vie professionnelle, soit plus de 40 ans de vie : un adolescent qui dérape et qu'il convient d'accompagner, un enfant ou un parent gravement malade ou dépendant qui requiert notre temps, tous les aléas de la vie sur une échelle de temps longue, qui, inévitablement, scandent un jour ou l'autre la vie professionnelle et érige, pendant une certaine période, la vie familiale comme première prescriptrice du temps du salarié.

Le législateur a déjà prévu des dispositifs de suspension du contrat de travail, évoqués plus haut : congé de présence parentale (grave maladie ou handicap d'enfant), congé de solidarité familiale (proche souffrant d'une maladie mettant en jeu le pronostic vital), congé de soutien familial (handicap ou dépendance d'un membre de la famille). Mais outre que certains aléas de la vie ne sont pas couverts (période de l'adolescence notamment), ces congés, pris quasi exclusivement par des femmes, sont peu rémunérés, voire pas rémunérés (congé de soutien familial), d'où une exclusion de facto des hommes. Une forme de portabilité des droits liés à la capitalisation du temps, via le compte d'épargne-temps, est également prévue mais seule une partie minimale des salariés est couverte.

3.1. *Création d'un droit à la parentalité tout au long du cycle de vie professionnelle*

L'objectif est de permettre à des salariés d'assurer une présence et un soutien auprès d'un ou plusieurs membres de sa famille, afin de pourvoir à des besoins d'assistance. Il compléterait en cela les droits ouverts par le code du travail autour de pathologies graves d'enfants ou de parents.

Le mot parentalité est ici conservé pour la force du concept qui lui est associé mais le champ de la mesure cible l'ensemble de la parentèle (enfants, ascendants ou conjoints) et couvre donc également le champ de la dépendance.

Ce nouveau droit peut prendre place dans le cadre des relations du travail et fonctionner comme une épargne différée abondée également par l'employeur, dans une logique de co-investissement. Il peut également être inscrit dans le cadre général des prestations familiales versées par la branche famille. Cette alternative sera examinée ci-dessous.

3.1.1. Le droit individuel à la parentalité (DIP)

3.1.1.1. Les principes qui fondent ce nouveau droit

Ce nouveau droit revient à donner sa pleine mesure à la notion de garantie sociale¹⁷⁵. Il suppose un pot commun alimenté par des contributions mutualisées dans la perspective de favoriser un droit de tirage social affecté à cet objet et repose sur un paritarisme à la fois de conception et de gestion. Une gestion externalisée et le recours à la technique de mutualisation permettront de sécuriser des droits conventionnels déconnectés de l'ancienneté et assureront leur portage tout au long de la vie professionnelle du salarié.

Par ailleurs, il a vocation à s'articuler avec tous les congés familiaux, en dehors de ceux liés à la naissance, et concourt donc à l'objectif de simplification du droit et de meilleur accès aux droits pour les salariés, grâce à un dispositif à deux niveaux :

- un congé lié au DIP, de trois mois, rémunéré à hauteur d'un pourcentage du revenu sous plafond, ouvert pour tout motif figurant dans les trois congés familiaux existants (soutien familial, présence parentale, et solidarité familiale) et pour d'autres motifs non couverts (crise grave d'un adolescent ou d'un proche).
- Une articulation avec un nouveau congé de solidarité familiale, pour des durées d'absence au-delà de trois mois, fusionnant les trois congés familiaux existants.

Droit Individuel à la Parentalité :

- Congé de trois mois rémunéré en pourcentage du revenu du salarié sous plafond et fractionnable ;
- Il est ouvert :
 - pour les motifs relevant du congé de solidarité familiale, du congé de présence parentale et du congé de soutien familial ;
 - ou pour toute crise grave touchant l'un des membres de la parentèle.
- Au cas où le besoin de la personne excéderait la durée du congé liée au droit individuel à la parentalité, la personne peut utiliser un congé rénové groupant les congés suivants :

Nouveau congé de solidarité familiale (trois modalités)

- en cas d'engagement du pronostic vital d'un proche : durée prévue dans les textes diminuée des trois mois de DIP, indemnisée par une allocation journalière (*ancien congé de solidarité familiale*) ;
- en cas de pathologie lourde d'un enfant de moins de 20 ans, durée prévue dans les textes (310 allocations journalières dans la limite de trois ans diminuées des trois mois du DIP) (*ancien congé de présence parentale*) ;
- en cas de perte d'autonomie particulièrement grave d'un membre de la famille, un congé de 3 mois renouvelable 2 fois, non indemnisé (*ancien congé de soutien familial*).

¹⁷⁵ Pour tous ces développements, voir les articles de Jacques Barthélémy cités supra ;

3.1.1.2. Le cadrage du dispositif

Les développements qui suivent ne sont qu'une esquisse pour aider les partenaires sociaux dans leur conception de ce nouveau droit. Le cadrage suivant peut être envisagé :

- une alimentation du fonds, selon une clé de répartition à négocier, par des cotisations patronales et salariales qui peuvent prendre la forme, pour les salariés, soit d'une fraction de journée de travail par an, imputable sur des congés, des temps de récupération ou des heures complémentaires ou supplémentaires, soit d'un prélèvement sur salaire. Il suppose :
 - une modulation de la cotisation salariale en fonction du salaire ;
 - une exonération des assiettes fiscales et sociales pour les employeurs.
- une ouverture du droit, accordé au salarié, tout au long de sa vie professionnelle, par le gestionnaire du fonds dans la limite de trois mois maximum non renouvelable, et sur justificatifs circonstanciés fournis par l'intéressé. Il est soumis à des conditions d'activité antérieure. Il peut être fractionné dans son utilisation, tout au long de la vie. Ceci suppose :
 - la fixation de délais de prévenances précis ;
 - une modulation éventuelle de ces délais, en opérant par exemple une différence ente salariés selon leur niveau de responsabilité (trois mois pour les cadres par exemple et un mois pour les ouvriers) ;
- une rémunération servie indépendante de la contribution versée et proportionnelle au revenu du salarié sous plafond, au moment de sa demande d'ouverture de droit, ce qui représente une incitation pour les pères à bénéficier de ce droit, l'argument d'un insuffisant revenu de remplacement pour les hommes étant dès lors invalidé ;
- un coût estimé à environ 500 millions d'euros par an pour un taux de recours de 80 % pendant trois mois, sur la base d'un salaire moyen chargé de 1700 euros ;
- Une gestion externalisée assurée par les partenaires sociaux. Les conditions de gestion paritaire et externalisées pourraient être satisfaites par le recours à des institutions de prévoyance. Il apparaît néanmoins nécessaire au préalable d'élargir leur champ d'intervention (articles L.911-2 et L.931-1 du code de la sécurité sociale). S'il apparaissait que la multiplicité des structures de portage choisies par les branches devait rendre difficile la portabilité de ce droit, le choix d'un seul gestionnaire, par exemple les Caf, pourrait être privilégié.

Les mesures proposées portant sur les relations individuelles et collectives du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, qui relèvent du champ de la négociation nationale et interprofessionnelle, doivent être préalablement soumises aux organisations syndicales et patronales, avant toute modification législative. Le dispositif proposé peut être négocié dans le cadre d'un accord national interprofessionnel puis mis en place par accord d'entreprise ou de branche. Le recours à la loi est nécessaire toutefois sur trois points :

- le cadre général de la parentalité tout au long de la vie ;
- la modification du texte sur le champ d'application des institutions de prévoyance afin d'y intégrer la notion d'articulation de la vie familiale et professionnelle ;
- l'affirmation de la neutralité des cotisations sociales et fiscales.

PROPOSITION 20 : inciter les partenaires sociaux à créer un droit individuel à la parentalité (DIP) tout au long de la vie, droit de tirage social ouvert à tous les salariés, reposant sur une mutualisation des ressources et une gestion paritaire externalisée, sur la base d'un cofinancement employeurs/salariés, et couvrant, par une rémunération proportionnelle au revenu, des absences liées à des impératifs familiaux

3.1.2. Création d'une prestation familiale de parentalité

Il est également possible d'inscrire le droit à un soutien de l'exercice de la parentalité, dans les moments difficiles qu'elle peut connaître, dans le cadre général des prestations familiales versées par la branche Famille de la sécurité sociale. Cette orientation est cohérente avec une évolution qui vise à favoriser les services aux familles plutôt que les prestations monétaires à visée d'entretien. C'est ainsi que des efforts importants ont été consentis, ces dernières années, pour le financement de places d'accueil pour la petite enfance (crèches et halte-garderies) quand les prestations monétaires croissaient seulement selon l'évolution des prix. Il conviendrait à cette fin de compléter l'article L.511-1 du code de la sécurité sociale.

Il appartiendrait ainsi aux caisses d'allocations familiales et autres organismes débiteurs des prestations familiales d'examiner le droit à l'indemnisation des journées non travaillées pour cause d'assistance à un enfant ou un ascendant et de verser les indemnités.

Les règles d'attribution pourraient être celles indiquées au paragraphe précédent (congé de trois mois non renouvelable, possibilité de fractionnement, délais de prévenance).

S'agissant d'une prestation familiale, son montant serait forfaitaire (plusieurs forfaits pouvant être fixés) et donc indépendante du revenu, à la différence du maintien partiel de rémunération par l'employeur.

Le financement de cette prestation relèverait du fonds national des prestations familiales (FNPF) au terme d'un redéploiement des dépenses, effectué sur la base d'une primauté à accorder aux services aux familles.

Eu égard au champ de la branche Famille, cette prestation s'adresserait à l'ensemble de la population et non aux seuls salariés comme dans le schéma précédent.

La création de la prestation et ses modalités d'application relèveraient de la loi et du décret.

La question de l'articulation, voire de la fusion, de cette prestation nouvelle avec d'autres prestations aux finalités comparables doit être posée dans un souci de simplification à l'égard des éventuels bénéficiaires. La solution est toutefois délicate à élaborer.

L'allocation journalière d'accompagnement – versée au titre du congé de solidarité familiale – est financée par les régimes d'assurance maladie. L'allocation journalière de présence parentale – servie dans le cadre du congé de présence parentale devra aussi faire partie de la tentative d'articulation. Quant aux bénéficiaires du congé de soutien familial, ils sont éventuellement rémunérés par le truchement de l'allocation d'autonomie des personnes âgées avec, sous condition de ressources, la prise en charge des cotisations de l'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF) par les Caf.

Compte tenu de la diversité des financeurs, ce n'est qu'avec l'allocation journalière d'accompagnement qu'une fusion peut être envisagée à ce stade, l'opération se révélant neutre, au moins dans le périmètre large des régimes de sécurité sociale, mais aggravant toutefois le déficit du régime général (la Cnaf financerait alors des dépenses actuellement à la charge de caisses d'assurance maladie, hors champ du régime général). Le rapprochement de la prestation de parentalité avec le congé de soutien familial ne pourrait être étudié qu'après la réforme à venir de la dépendance et les éventuels reclassements de dépenses entre conseils généraux et sécurité sociale.

PROPOSITION 21 (proposition alternative) : instaurer un droit à la parentalité sous la forme d'une prestation familiale

3.2. *Les mesures d'accompagnement de la parentalité tout au long de la vie*

3.2.1. **Un entretien sur l'articulation des temps de vie professionnelle et familiale**

- Les dispositions existantes

Le code du travail prévoit que les salariés ont droit à un entretien avec l'employeur :

- au retour d'un congé de maternité (L.1225-27) ;
- au retour d'un congé parental d'éducation (L.1225-57).

Ces entretiens ne portent que sur l'orientation professionnelle. Il est à noter que l'accord interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 invite les entreprises et les branches professionnelles à proposer un entretien spécifique à tout salarié avant et après ces congés. Par ailleurs, l'employeur doit organiser un entretien individuel annuel avec chaque salarié dont la durée du travail est établie sur la base d'un forfait en jours sur l'année (cadres notamment). L'entretien doit porter sur la charge de travail du salarié, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, la rémunération du salarié (article L.3121-46).

La directive sur le congé parental comporte une clause relative au retour au travail disposant que, pour favoriser une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie de famille, les États membres et/ou les partenaires sociaux prennent les mesures nécessaires pour s'assurer que les travailleurs puissent demander, à leur retour d'un congé parental, l'aménagement de leur horaire et de leur rythme de travail pendant une période déterminée.

- La négociation collective

A la suite de la conférence sur l'égalité professionnelle et salariale du 26 novembre 2007, le ministre du Travail a adressé aux partenaires sociaux, le 24 avril 2008, une lettre d'orientation les informant de son souhait de légiférer sur « la création d'un entretien individuel, à la demande du salarié, portant sur la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale ». Par un courrier du 18 mai 2008, les partenaires sociaux ont répondu qu'ils entendaient négocier sur ce sujet. Le ministre chargé du travail a réitéré cette proposition par l'envoi, aux partenaires sociaux, d'un document d'orientation comprenant à nouveau la proposition de « création d'un entretien de conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle ». Ceux-ci ont répondu qu'ils entendaient négocier sur ce thème, mais il n'y a pas eu de suite à ce jour. Le passage à une disposition législative est dès lors envisageable.

Il est donc proposé de créer par voie législative un entretien professionnel portant sur l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle, après le recrutement, à la demande du salarié, qui déboucherait sur des propositions de l'employeur en réponse aux contraintes évoquées par le salarié. Ces données pourraient faire l'objet d'une mise à jour régulière, notamment dans le cadre d'entretiens annuels, d'évaluation par exemple. Cet entretien pourrait s'inscrire dans la partie du code du travail relative à la durée du travail (par exemple création dans la 3^{ème} partie, livre 1^{er}, titre 2, d'un chapitre IV « articulation des temps de vie »).

PROPOSITION 22 : créer par voie législative un entretien professionnel, après le recrutement, à la demande du salarié, portant sur l'articulation entre la vie professionnelle et familiale et sur les conditions effectives des prises de congés et facilités prévues par l'entreprise à cet effet ; actualiser régulièrement ces données lors des entretiens annuels d'évaluation

3.2.2. Une nouvelle gouvernance

3.2.2.1. Une implication des hommes au niveau national

Les femmes ne doivent pas être les seules à porter le projet d'une société plus égalitaire selon le sexe. Les groupes d'hommes qui commencent à s'organiser conçoivent leurs actions de revendication de leurs droits parentaux sur un mode majoritairement conflictuel, à l'occasion d'une séparation ou d'un divorce. Or l'égalité parentale ne peut pas être revendiquée qu'en cas de conflit ; elle doit se concrétiser au contraire par le recours à la négociation et au dialogue entre les deux parents, dans la période de la vie en couple, pour un meilleur partage des responsabilités familiales et professionnelles.

Toutefois, cette stratégie ne doit pas faire oublier qu'une approche purement symétrique des discriminations subies par les femmes et les hommes est facteur de risques. Les femmes peuvent subir une discrimination systémique qui touche l'ensemble des sphères de leur vie (violences domestiques, inégalités dans l'emploi, etc.) et non les hommes, même s'ils sont victimes de stéréotypes qui limitent leur liberté d'investir tout le champ des possibles. Elle ne doit pas faire oublier non plus que bon nombre d'hommes bénéficient sans doute des bénéfices matériels et symboliques qu'ils retirent de cette situation de suprématie dans la sphère professionnelle et de délaissement de la sphère privée¹⁷⁶. Ce sont ces aspirations et résistances paradoxales dont il convient de débattre.

Il est proposé, en conséquence, de créer une commission des hommes au niveau national, comme cela a été fait en Norvège. Cette commission serait présidée par une personnalité masculine de renom, qui puisse jouer le rôle de modèle en matière de prise en compte de l'articulation des temps. Elle serait intégrée au sein de l'Observatoire de la parité entre les hommes et les femmes, afin de conserver un dialogue étroit avec des instances en charge de l'égalité entre les femmes et les hommes et ne pas tomber dans les dérives « masculinistes », telles qu'on peut les observer dans certains pays et notamment au Québec.

PROPOSITION 23 : créer, au sein de l'Observatoire de la parité, une commission nationale des hommes sur la question des systèmes de représentation dont sont victimes les femmes et les hommes et sur les moyens de déspecialisation des rôles de sexe, dans l'ensemble des champs professionnels et sociaux

3.2.2.2. Une nouvelle plate-forme de gouvernance de l'articulation des temps

De nombreux acteurs sont impliqués dans la mise en œuvre de conditions propices à l'articulation, au niveau national et local : pouvoirs publics, y compris les collectivités locales, entreprises, services publics, services de proximité. La logique de bureau des temps, initiée en Allemagne et en Italie, et reprise dans quelques initiatives françaises, essayant d'harmoniser les temps de l'école des enfants, de l'embauche des parents, des services publics et des services de proximité sur un territoire donné est à approfondir. Mais, plus largement, l'enjeu est de répondre aux défis majeurs des années à venir : celui de la démographie et de son lien avec l'activité, celui de l'aménagement du temps de travail et de sa flexibilité en lien avec la question du temps parental et domestique, celui, enfin, de la protection de la relation de parent, dans la sphère privée comme dans celle de l'emploi¹⁷⁷.

Il convient donc de mieux coordonner les actions entre les différents niveaux d'intervention par la mise en place d'une plate-forme en matière d'articulation entre les temps professionnels et familiaux pour dégager des priorités et harmoniser les actions menées.

¹⁷⁶ Voir aussi « Intégrer les femmes aux grands choix économiques, sociaux, et environnementaux », Conseil du statut de la femme, Québec, novembre 2010, p. 45 et sq ;

¹⁷⁷ Voir aussi « Concilier travail et famille », opus cité, p. 437 ;

PROPOSITION 24 : créer une plate-forme de gouvernance en matière d'articulation travail-famille, dans la faisabilité pourra être étudiée dans le cadre d'un partenariat entre le Comité d'orientation pour l'emploi (COE) et le Haut-conseil de la famille (HCF)

3.2.3. Une amélioration de la connaissance collective sur la parentalité masculine

Tout au long de ce rapport, le constat a été fait d'un manque de données sur la question de la parentalité masculine. Une meilleure veille statistique s'impose, de même que des analyses, études et enquêtes plus précises sur ce sujet ainsi que sur le rôle des grands pères dans le soin des enfants. L'ensemble des sujets d'enquêtes mériterait sans doute d'être revisité au regard du thème de la parentalité et plus précisément de la parentalité masculine. La mission se contente à ce stade de souligner quelques manques repérés au cours de ses investigations :

- Un suivi plus régulier des congés de paternité, notamment au regard de l'âge, de la catégorie socioprofessionnelle et des horaires de travail, et une meilleure connaissance de la prise par les pères des autres congés ;
- La prise en compte de l'articulation de la vie familiale et professionnelle dans les enquêtes concernant les risques psycho-sociaux au travail :
 - dans l'enquête « Conditions de travail », même si deux questions relatives à l'articulation ont été récemment introduites, il convient de développer une approche indirecte sur ce thème, en regardant le vécu du travail à travers la composition familiale ;
 - dans l'enquête sur la surveillance médicale des risques professionnels (SUMER), il convient d'intégrer des questions liées à la vie privée, et notamment le nombre d'enfants, pour éviter le cloisonnement entre les sphères privée et professionnelle.
- Une étude sur les pratiques relatives aux jours de repos résultant des dispositifs d'aménagement du temps de travail et une étude sur l'utilisation des CET au regard de l'articulation des temps ;
- Une étude sur les dépenses consacrées par les comités d'entreprises au soutien des responsabilités familiales ;
- Une étude sur l'utilisation des CESU en faveur de l'aide aux responsabilités familiales.

PROPOSITION 25 : mener des études et enquêtes et compléter les enquêtes existantes sur le thème de la parentalité et plus précisément de la parentalité masculine

Pour accélérer le changement, il ne faut plus traiter la question du genre comme le fardeau des femmes uniquement. Si les organisations veulent limiter les disparités entre les hommes et femmes, elles doivent permettre aux hommes et aux femmes de changer de comportement. Plus important encore peut-être, les organisations doivent convaincre les femmes et les hommes de travailler ensemble comme alliés dans le processus de changement des structures organisationnelles qui perpétuent ces écarts. C'est bien à la configuration d'un nouveau contrat social entre les femmes et les hommes que cette réflexion nous invite.

Liste des propositions

PROPOSITION 1 : créer, en plus d'un congé de maternité de 12 semaines, un congé d'accueil de l'enfant de 8 semaines, à partager également entre les deux parents, non transférables, devant être pris à la suite du congé de maternité, avec un bonus d'une semaine, en cas de prise intégrale de son congé par le père, à prendre indifféremment entre les deux parents jusqu'à un an de l'enfant

PROPOSITION 2 : suivre les propositions formulées par le Haut-conseil de la famille en matière de modes d'accueil des enfants et d'accompagnement vers la formation et l'emploi des bénéficiaires du complément de libre choix d'activité

PROPOSITION 3 : raccourcir le complément de libre choix à un an, en le rémunérant à 60 % du salaire antérieur et en isolant, au sein de cette période, deux mois non transmissibles pour l'autre parent ; mettre en place cette mesure de façon progressive

PROPOSITION 4 : maintenir l'entière durée de la période d'un an pour les parents isolés

PROPOSITION 5 : maintenir le ratio actuel de rémunération du CLCA à taux partiel et la possibilité de cumuler deux temps partiels pour le père et la mère, y compris pendant les deux mois non transmissibles

PROPOSITION 6 : instaurer pour les pères des autorisations d'absence pour accompagner leur conjointe aux examens médicaux obligatoires prévus par l'article L.2122-1 du code de la santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse, dans la limite de trois sur les sept autorisés

PROPOSITION 7 : harmoniser les conditions d'annonce à l'employeur de la décision de bénéficier de l'ouverture des droits liés au congé de maternité et de paternité

PROPOSITION 8 : inviter les partenaires sociaux à négocier le droit pour les salariés de prendre une partie des jours de RTT à leur seule initiative, sauf en cas de force majeure opposé par l'employeur et sous réserve d'un délai de prévenance de trois jours

PROPOSITION 9 : assouplir le délai de prévenance nécessaire pour permettre au salarié de modifier la date des jours de repos, en cas d'obligations familiales impérieuses

PROPOSITION 10 : autoriser les salariés à temps plein à refuser certaines modifications de jours travaillés pour raisons familiales impérieuses

PROPOSITION 11 : ajouter le champ de l'articulation entre la vie familiale et professionnelle dans la négociation triennale de branche sur l'égalité professionnelle (art. L.2241-3 du code du travail) ; modifier en conséquence l'article D.2241-7 du code du travail en ajoutant un 3° sur le thème de l'articulation entre vie familiale et professionnelle et élaborer un décret sur les indicateurs pertinents dont l'un doit cibler ce thème

PROPOSITION 12 : intégrer spécifiquement le suivi des actions en faveur de l'articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale dans le bilan annuel sur la négociation collective, pour ce qui est de la négociation spécifique sur l'égalité professionnelle

PROPOSITION 13 : élaborer avec les partenaires sociaux, dans le cadre du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle, une grille d'indicateurs nécessaires à cette articulation, en identifiant spécifiquement, au sein de cette grille, la question des pères

PROPOSITION 14 : ajouter un indicateur sur la paternité dans le système de transparence sur la politique d'égalité en entreprise, mis en place par la loi retraites

PROPOSITION 15 : inciter les commissions paritaires des branches à mettre dans leur agenda la question des horaires individualisés afin que les entreprises soient invitées à se pencher sur cette mesure et à la proposer aux salariés ;
confier à l'Agence nationale d'amélioration des conditions de travail (ANACT) le soin d'élaborer un guide pour capitaliser les pratiques en la matière et le diffuser auprès des entreprises

PROPOSITION 16 : favoriser le respect de la priorité d'accès à un emploi à temps plein qui vient de se créer ou de se libérer dans l'entreprise et renforcer ce droit au terme d'un délai à déterminer

PROPOSITION 17 : encourager le développement du télétravail choisi par un encadrement juridique approprié et capitaliser et diffuser les bonnes pratiques

PROPOSITION 18 : élaborer, dans le cadre d'un partenariat entre le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle et le Haut-conseil de la famille, un guide sur la parentalité et les conditions d'une paternité active, à destination des entreprises

PROPOSITION 19 : inciter les entreprises à organiser une journée portes ouvertes à destination des familles

PROPOSITION 20 : inciter les partenaires sociaux à créer un droit individuel à la parentalité (DIP) tout au long de la vie, droit de tirage social ouvert à tous les salariés, reposant sur une mutualisation des ressources et une gestion paritaire externalisée, sur la base d'un cofinancement employeurs/salariés, et couvrant, par une rémunération proportionnelle au revenu, des absences liées à des impératifs familiaux

PROPOSITION 21 : proposition alternative : instaurer un droit à la parentalité sous la forme d'une prestation familiale

PROPOSITION 22 : créer par voie législative un entretien professionnel, après le recrutement, à la demande du salarié, portant sur l'articulation entre la vie professionnelle et familiale et sur les conditions effectives des prises de congés et facilités prévues par l'entreprise à cet effet ; actualiser régulièrement ces données lors des entretiens annuels d'évaluation

PROPOSITION 23 : créer, au sein de l'Observatoire de la parité, une commission nationale des hommes sur la question des systèmes de représentation dont sont victimes les femmes et les hommes et sur les moyens de désépécialisation des rôles de sexe, dans l'ensemble des champs professionnels et sociaux

PROPOSITION 24 : créer une plate-forme de gouvernance en matière d'articulation travail-famille, dans la faisabilité pourra être étudiée dans le cadre d'un partenariat entre le Comité d'orientation pour l'emploi (COE) et le Haut-conseil de la famille (HCF)

PROPOSITION 25 : mener des études et enquêtes et compléter les enquêtes existantes sur le thème de la parentalité et plus précisément de la parentalité masculine



Synthèse du rapport L'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités familiales et professionnelles (IGAS, Brigitte Grésy)

L'inégal partage du temps parental et des tâches domestiques constitue le noyau dur de l'inégalité professionnelle car le mouvement de déspecialisation des rôles continue de se faire en sens unique : très fort pour les femmes qui sont entrées en masse, depuis les années 70, sur le marché du travail, très faible pour les hommes dans leurs incursions dans la sphère privée. La mobilisation des hommes constitue donc un élément majeur du changement¹.

1. DES MUTATIONS PROFONDES ET DE NOUVEAUX ENJEUX

1.1. Deux transformations majeures :

- un phénomène d'éclatement des structures familiales : nouvelles formes de couples (couples non mariés, familles recomposées) et plus grande diversité des trajectoires conjugales (1,6 million de familles monoparentales en 2007) ;
- Une double évolution du marché du travail : développement de la précarité de l'emploi, intensification des rythmes de travail, développement des horaires atypiques et nouvelle organisation des postes de travail ou nouvelles formes de management.

Deux conséquences :

- L'émergence du parentalisme liée à la dissociation du parental et du conjugal qui inscrit l'enfant comme centre de la famille et l'avènement d'un modèle de couple à deux actifs à temps plein (un couple sur deux contre un sur trois pour les couples dont l'un des membres est à temps partiel et un sur cinq pour les couples à un seul actif) ;
- Un nouveau concept : la parentalité qui renvoie à la fois à la fonction d'être parent et aux pratiques éducatives parentales (tâches matérielles et charge mentale et affective).

1.2. Le rôle de l'Europe :

Une généralisation des congés autour de la naissance au bénéfice des pères **Un congé de paternité qui se généralise** : deux semaines en moyenne, une rémunération comprise dans une fourchette allant de 70% du salaire de référence (Finlande) à 100% (Pays bas, Portugal) sous plafond (Danemark, Espagne) et un taux de recours de 70 à 80% en moyenne (un maximum de 91 % au Danemark et un minimum de 54% en Espagne).

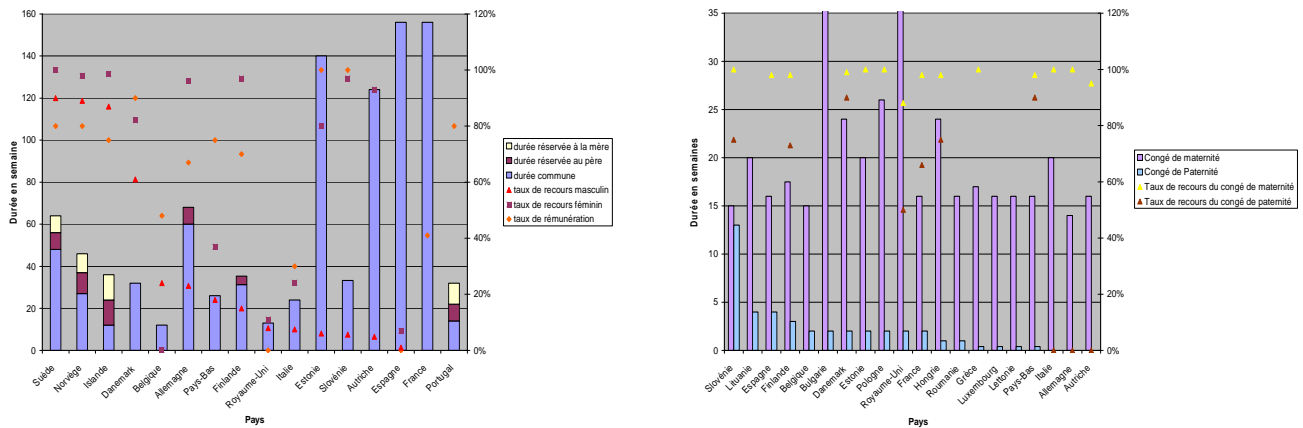
Un congé parental qui tend à sanctuariser une durée dédiée à la participation des pères.

1.3. Un triple enjeu éthique, économique et social

- éthique : la recherche de l'égalité pour neutraliser le concept de « risque parental » ;
- économique : amélioration de la productivité et des performances, fidélisation des salariés et attraction de la main d'œuvre, amélioration de l'image et de la responsabilité sociétale ;
- social : équilibre et bien-être des salariés et pluralité des sphères d'épanouissement entraînant une diminution de l'absentéisme ; bien-être des enfants et amélioration de leur développement cognitif et affectif.

¹ Les données de ce document renvoient majoritairement à l'enquête « Familles et employeurs », de l'INED, 2005, sous le sigle (EFE)

Graphique 1 : Les congés de paternité/maternité et les congés parentaux en Europe



Source : Données IGAS

2. LES SALAIRES : UNE PARENTALITE A VISAGE QUASI UNIQUE MAIS LE FREMISSEMENT DE NOUVEAUX MODELES

2.1. Une paternité discrète : le recours aux congés familiaux

Le succès du congé de paternité et l'invisibilité des pères dans les autres congés liés aux enfants.

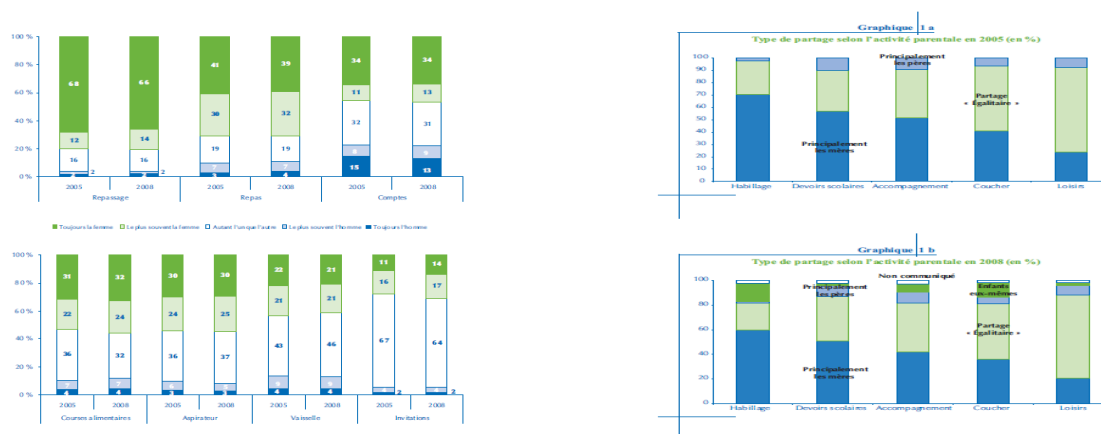
- Plus de deux tiers des pères (68%), pendant 11 jours en moyenne avec un taux de recours dépendant d'un effet de génération (plus centré sur les 30-40 ans), de l'importance du niveau de salaire et du secteur d'activité du père (87% dans le secteur public, 68% pour le secteur privé, 22% pour les indépendants), de l'activité professionnelle de la mère et l'âge de l'enfant ;
- 4% de pères bénéficiaires du complément de libre choix d'activité (CLCA) (travaillant majoritairement dans le secteur de l'éducation, de la santé et de l'action sociale, travail selon des horaires atypiques, conjointe au statut socioprofessionnel plus élevé) ; 12% dans le congé de présence parentale.

2.2. Une paternité dissymétrique : le partage des responsabilités familiales et professionnelles

Dissymétrie dans le partage des responsabilités familiales

- La répartition du travail ménager : 3% de plus pour les hommes entre 1986 et 1999 (enquête emploi du temps INSEE), soit un tiers du travail ménager, et 20% pour le noyau dur (courses, cuisine, vaisselle, linge, soins matériels aux enfants). Le déséquilibre est accentué par l'arrivée d'un enfant ;
- Le partage du temps parental : une quarantaine d'heures par semaine qui repose aux deux tiers sur les mères. La charge parentale partagée entre deux adultes correspond à plus qu'un travail à mi-temps. Les pères en couple consacrent 1h20 par jour aux activités parentales quand ils ont un enfant de moins de trois ans contre trois heures pour les mères.

Graphique 2 : Comparaison de la répartition des tâches domestiques et parentales en 2005 et 2008 (en €)



Source : INED-INSEE, ERFI-GSC1, 2005-2008

Dissymétrie dans la prise en compte des responsabilités professionnelles

Des réponses différentes à l'arrivée d'un enfant : 6% des hommes vivent un changement dans leur situation professionnelle pour près de 40% des femmes et de grandes différences de taux d'emploi des hommes et des femmes avec de jeunes enfants (92,5% contre 73 % pour un enfant et jusqu'à 50 points d'écart pour trois enfants).

Des anticipations et des arbitrages différents tout au long de la vie professionnelle :

- Une inégale projection dans la carrière : une plus grande importance donnée par les femmes à la commodité des horaires (26% contre 10%) et une préférence des hommes pour le niveau de salaire et les perspectives de carrière (80% contre 64%) ;
- Un escalator de verre pour les hommes : corrélation positive entre le nombre d'enfants et le niveau de responsabilités exercées pour les pères et négative chez les femmes
- Une non mise en danger de leur carrière par les pères.

2.3. Une paternité dissuadée : le rôle des employeurs et des tiers

Une dissuasion de la part des employeurs

- Un accès à des formules d'aménagement du temps moins facile pour les hommes que pour les femmes (27% des femmes obtiendraient le temps partiel sur simple demande contre 14% des hommes) ;
- Des injonctions liées à la carrière plus fortes pour les hommes.

2.4. Une paternité différemment assignée : les systèmes de représentation

Une double assignation : hommes et femmes font l'objet, depuis l'enfance, d'assignations différentes en matière de rôles parentaux qui créent, pour chaque sexe, enfermement et résistances : celle des femmes qui ne veulent pas lâcher le pouvoir sur l'enfant, et celle des hommes qui répugnent à prendre en main des tâches dites féminines ;

La persistance d'une matrifocalité et un « paternage » de loisir et d'appoint : toute puissance de la compétence maternelle, qui éloigne le père et renforce les relations d'exclusivité entre la mère et l'enfant et une paternité revendiquée dans le dire mais peu dans le faire. La grande différence entre hommes et femmes réside dans la temporalité : constance et durabilité pour l'implication féminine, investissement plus souvent temporaire et occasionnel pour les hommes.

2.5. *Une paternité revendiquée : des aspirations nouvelles*

De nouvelles pratiques : une participation des pères à l'accouchement de l'ordre de 80 %, un rapprochement entre le père et le petit enfant, une place nouvelle accordée à l'équilibre entre responsabilités familiales et professionnelles, le rôle de la garde alternée ; le rôle des grands-pères ;

Une typologie nouvelle de pères qui concrétise la diversité des modèles : une valorisation forte de la paternité et l'émergence du modèle de deux apporteurs de revenus et deux apporteurs de soins (20% de pères égalitaires).

3. LES ENTREPRISES : UN NOUVEL ACTEUR MAIS INEGALEMENT INVESTI

3.1. *Une offre non négligeable de mesures en faveur de la parentalité*

Des prestations en nature peu développées : des crèches d'entreprises en nombre limité (13 000 places en 2008 et 10 000 places dans le plan de développement de garde d'enfants 2009-2012) ;

Des avantages financiers davantage prisés : compléments d'indemnisation lors du congé de maternité et de paternité (35% des établissements indépendants du secteur privé et 97% pour les entreprises publiques ou nationalisées) ; financement de mutuelles (65% des employeurs), chèques-vacances (37%) (Données EFE) ;

Des mesures de flexibilité horaire plus exceptionnelles que régulières :

- des horaires standard pour la moitié des travailleurs, des horaires longs ou atypiques pour un tiers et des horaires variables et imposés pour un salarié sur sept (données EFE) et des ajustements exceptionnels ou d'urgence plutôt que des arrangements quotidiens ;
- une portée limitée des horaires individualisés (14,5% des femmes et 13,5% des hommes en France, 2007) et un faible développement des formules d'aménagement/réduction du temps de travail : (7% des salariés concernés en 2006 pour le compte épargne temps, 38% pour les jours RTT et 7% pour les forfaits en jours) ;

La France se situe au milieu des pays européens pour ce qui est des horaires standards, des horaires décalés ou variables, des comptes d'épargne temps et des aménagements flexibles du temps.

3.2. *De fortes inégalités entre entreprises et entre salariés*

Une hétérogénéité des établissements : 50% de minimalistes (aucune mesure de conciliation) et 10% d'activistes (offrant prestations et aménagements d'horaire) (données EFE).

Une hétérogénéité des pratiques vis-à-vis des salariés : un clivage entre les salariés soumis à des accords de modulation annuelle du temps de travail, plus contraints dans l'aménagement du temps que les salariés qui bénéficient de forfaits en heures ou en jours, majoritairement des cadres.

Des écarts d'appréciation entre employeurs et salariés : 14% des employeurs déclarent devoir aider absolument les salariés, 62% dans certains cas et 16% seulement disent que ce n'est pas du tout leur rôle (données EFE).

3.3. *Une responsabilité nouvelle qui émerge aujourd'hui*

Des impulsions inégales des pouvoirs publics

- Des aides aux entreprises variées et en hausse (CESU et CIF) et un accompagnement via des labels ou des chartes ;
- Mais une offre de modes de garde encore insuffisante, malgré un investissement conséquent (63% des enfants de moins de trois ans passent la majeure partie de la semaine chez leurs parents) et une menace liée au désinvestissement de l'Éducation nationale pour l'accueil des moins de 3 ans, passé de 35% à 13,6% de la tranche d'âge entre les rentrées 2000 et 2010.

Un nouvel investissement des entreprises en direction des pères

- Des pratiques en hausse au service de la performance : mesures de sensibilisation, information en direction des pères, formation des pères salariés ; politique de communication sur la parentalité masculine ;
- Des mesures concrètes : mesures de bonification des congés liés à la naissance au-delà de celles couramment utilisées ; avantages accordés en matière de rémunération et de couvertures mutuelles pour les parents qui prennent, chacun pour une durée égale, un congé parental d'éducation ; élaboration de chartes pour la maîtrise du temps de travail ; développement des réunions à distance par la mobilisation des outils de visioconférence et de conférences téléphoniques ; télétravail.

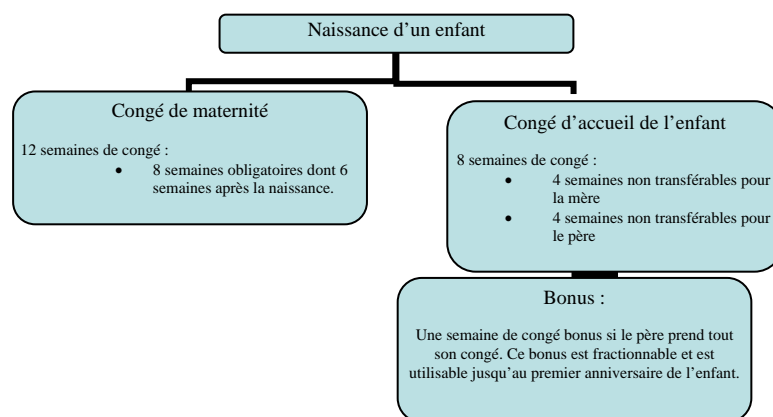
4. PROPOSITIONS : LA PARENTALITE TOUT AU LONG DE LA VIE

Un double enjeu : une déspecialisation des rôles pour permettre l'émergence d'un autre modèle de division sociale des activités et une transformation de l'équation qui prévaut aujourd'hui : parentalité = amoindrissement de la performance en une nouvelle équation : parentalité = enrichissement de la performance.

Les trois temps

4.1. *Le temps court, l'égalité parentale dès la naissance*

- Créer un congé d'accueil de l'enfant de huit semaines, à partager également entre les deux parents, non transférables et non fractionnables, à prendre à la suite du congé de maternité, avec un bonus d'une semaine, en cas de prise intégrale de son congé par le père ;



- Raccourcir le CLCA à un an, en le rémunérant à 60% du salaire antérieur et en isolant au sein de cette période deux mois non transmissibles pour l'autre parent mais en maintenant l'entièreté de la période d'un an pour les parents isolés et le ratio actuel de rémunération du CLCA à taux partiel ;
- Instaurer pour les pères des autorisations d'absence pour accompagner sa conjointe lors d'un certain nombre d'examens médicaux obligatoires ;
- Harmoniser les conditions d'annonce à l'employeur de la décision de bénéficier de l'ouverture des droits liés au congé de maternité et de paternité.

4.2. *Le temps quotidien, le réglage du temps et l'organisation du travail*

La notion de subordination évolue et la qualité de citoyen salarié du travailleur dans l'entreprise s'affirme particulièrement au travers d'exigences liées au respect de la vie privée et des droits de l'homme. Il s'agit de reconnaître le fait familial comme étant une composante de l'aménagement du temps.

Un droit d'initiative renforcé : renforcer le droit d'initiative des salariés pour une partie des jours de RTT avec assouplissement du délai de prévenance ;

Une Intégration plus forte du thème de l'articulation dans la négociation collective

- Ajouter le champ de l'articulation entre la vie familiale et professionnelle dans la négociation triennale de branche sur l'égalité professionnelle et élaborer un décret sur les indicateurs pertinents dont l'un doit cibler ce thème ;
- Intégrer spécifiquement le suivi des actions en faveur de l'articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale dans le bilan annuel sur la négociation collective de branche concernant l'égalité professionnelle ;
- Elaborer avec les partenaires sociaux, dans le cadre du CSEP, une grille d'indicateurs nécessaires à cette articulation, en identifiant spécifiquement, au sein de cette grille, la question des pères ;
- Ajouter un indicateur sur la paternité dans le système de transparence sur la politique d'égalité en entreprise mis en place par la loi portant réforme des retraites.

Une amélioration des outils de souplesse du temps

- Inciter les commissions paritaires des branches à mettre dans leur agenda la question des horaires individualisés afin que les entreprises soient invitées à se pencher sur cette mesure et à la proposer aux salariés et confier à l'ANACT le soin d'élaborer un guide pour capitaliser les pratiques en la matière et le diffuser auprès des entreprises ;
- Améliorer les conditions de réversibilité du temps partiel au temps plein et vice versa en favorisant le respect de la priorité d'accès à un emploi à temps plein qui vient de se créer ou de se libérer dans l'entreprise et renforcer ce droit au terme d'un délai à déterminer ;
- Encourager le développement du télétravail choisi en développant l'analyse des différentes formes de recours au télétravail et en capitalisant et diffusant les bonnes pratiques ;
- Elaborer, dans le cadre d'un partenariat entre le CSEP et le HCF, un guide sur la parentalité et les conditions d'une paternité active, à destination des entreprises (groupes de paroles d'hommes, mentorats croisés ...) ;
- Inciter les entreprises à organiser une journée Portes-ouvertes à destination des familles.

4.3. *Le temps long : une gestion capitalisée du temps pour l'exercice d'une parentalité tout au long de la vie.*

Ce nouveau droit revient à donner sa pleine mesure à la notion de garantie sociale pour affronter les aléas de la vie sur une échelle de temps longue.

Le droit individuel à la parentalité

- Inciter les partenaires sociaux à créer un droit individuel à la parentalité (DIP) tout au long de la vie, droit de tirage social ouvert à tous les salariés, reposant sur une mutualisation des ressources et une gestion paritaire externalisée, et couvrant, par une rémunération proportionnelle au revenu, des absences liées à des impératifs familiaux ; ou une proposition alternative : instaurer un droit à la fonction parentale sous la forme d'une prestation familiale ;

Les mesures d'accompagnement

- Créer par voie législative un entretien professionnel portant sur l'articulation entre la vie professionnelle et familiale, et sur les conditions effectives des prises de congé et facilités prévues par l'entreprise à cet effet, à la demande du salarié ;
- Créer, au sein de l'Observatoire de la parité, une commission nationale des hommes sur la question des systèmes de représentation et sur les moyens de déspecialisation des rôles de sexe, dans l'ensemble des champs professionnels et sociaux ;
- Créer une plate-forme de gouvernance en matière d'articulation travail-famille, dans le cadre d'un partenariat entre le Comité d'orientation pour l'emploi (COE) et le Haut Conseil de la famille (HCF) ;
- Mener des études et enquêtes et compléter les enquêtes existantes sur le thème de la parentalité et plus précisément de la parentalité masculine.



Inspection générale
des affaires sociales
RM2011-084P

Rapport sur l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles et familiales dans le monde du travail

RAPPORT TOME 2 - ANNEXES

Établi par

Brigitte GRESY
Membre de l'Inspection générale des affaires sociales

Avec la participation de Philippe DOLE
Membre de l'Inspection générale des affaires sociales

Et de François-Xavier CHIVOT
Stagiaire

- juin 2011 -

Sommaire

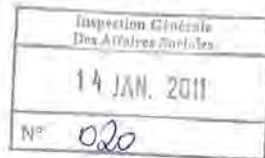
ANNEXE 1 : LETTRE DE MISSION.....	5
ANNEXE 2 : CONCILIER VIE PROFESSIONNELLE ET VIE FAMILIALE : LA QUESTION CENTRALE DU TRAVAIL.....	7
ANNEXE 3 : ETAT DES LIEUX DES DIFFERENTS CONGES EN EUROPE ET EN AMERIQUE DU NORD.....	29
ANNEXE 4 : LA PARENTALITE MASCULINE EN ENTREPRISE - REGARDS CROISES	51
ANNEXE 5 : ANALYSE DES ACCORDS EGALITE PROFESSIONNELLE DU POINT DE VUE DE LA PARENTALITE MASCULINE.....	61
ANNEXE 6 : ANALYSE DES LABELS EGALITE DU POINT DE VUE DE LA PARENTALITE91	
ANNEXE 7 : NOTE SUR UN REGIME CONVENTIONNEL D'ASSURANCE DES DROITS A LA PARENTALITE	97
ANNEXE 8 : PROJET ALL TOGETHER	101
ANNEXE 9 : CHARTE DE LA PARENTALITE.....	103
ANNEXE 10 : PROPOSITION D'UN CONGE DE PATERNITE RENFORCE – PROMOUVOIR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES.....	105

Annexe 1 : Lettre de mission



Ministère des Solidarités et de la Cohésion sociale

CAB RBN/EL/NR/Mc-D11-07



Paris, 13 JAN, 2011

La Ministre des Solidarités
et de la Cohésion sociale

à

Monsieur le chef de l'Inspection générale
des affaires sociales

Objet : Mission sur l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités familiales

Le rapport de l'IGAS remis en juillet 2009 au ministre du travail, rapport préparatoire à la concertation avec les partenaires sociaux sur l'égalité professionnelle, a soulevé un paradoxe important : de réelles avancées de la place des femmes dans le monde du travail mais le maintien de discriminations très fortes et d'écart de rémunération de l'ordre de 27%. Plus inquiétant encore est le fait que les hommes quadragénaires gagnent 17% de plus que les femmes qui n'ont jamais interrompu leur carrière professionnelle pour élever leurs enfants.

Nous le savons déjà, le système de représentations à l'œuvre dans le monde du travail continue à considérer la valeur du travail des femmes à l'aune des responsabilités réelles ou supposées qu'elles sont censées devoir prendre dans le cadre familial. **L'égal accès aux responsabilités familiales pour les femmes comme pour les hommes** devient donc un thème central du point de vue de l'égalité professionnelle et, plus largement, de notre modèle de démocratie.

Au-delà d'une définition simplement quantitative du terme de parité, la réforme constitutionnelle du 23 juillet 2008 a consacré juridiquement l'idée que, pour garantir le principe fondamental d'égalité entre les femmes et les hommes, il fallait penser le partage des responsabilités à tous les niveaux ; politique, professionnel et social. Cet objectif constitutionnel est enjeu de solidarité, de cohésion sociale, il est aussi un nouveau principe d'organisation sociale, dont tout l'enjeu reste la mise en œuvre.

Déconstruire ce système de représentations liées à la parentalité passe aujourd'hui essentiellement par deux axes : des mesures d'accompagnement du travail féminin et des politiques publiques d'accueil de la petite enfance et des personnes âgées dépendantes, d'une part ; la négociation collective en entreprise qui doit peser sur les modes d'organisation interne et notamment la gestion du temps pour laisser place à l'exercice de la parentalité, d'autre part.

Reste un terrain très peu investigué et pourtant essentiel, celui de l'exercice de la parentalité par les hommes dans le monde du travail et de l'utilisation qu'ils font des dispositifs de soutien à la parentalité. La mobilisation des hommes constitue un élément majeur du changement. Si un consensus s'est créé pour dire que les compétences professionnelles n'ont pas de sexe et que les inégalités professionnelles viennent de l'inégal partage de la parentalité entre les femmes et les hommes, alors, c'est du côté des conditions d'exercice de la paternité dans le monde du travail qu'il faut investiguer.

Au lieu d'une parole trop souvent dictée par les préjugés ambiants et qui ne correspond pas forcément aux aspirations des pères, il nous faut expertiser en quoi l'exercice de la parentalité par les hommes dans le monde du travail, soutenu à la fois par les textes et les politiques publiques, mais aussi par des stratégies et dispositifs mis en œuvre dans les organisations de travail, est de nature à faire émerger une parole non stéréotypée sur cet exercice de la paternité,

Dans cette perspective, la mission que je souhaite confier à IIGAS portera sur les axes suivants :

1. analyser l'ensemble des textes relatifs aux dispositifs de soutien direct ou indirect à la parentalité dans le monde du travail, en ciblant l'analyse sur la faculté pour les pères d'avoir recours à ces dispositifs ; recueillir les données de prise en compte effective par les pères de ces dispositifs ; faire enfin une analyse comparative avec d'autres dispositifs remarquables en Union européenne et au Canada ;
2. analyser les bonnes pratiques d'entreprises et des branches au regard de la parentalité masculine, à la fois dans les accords sur l'égalité professionnelle, dans le contenu des labels et dans les recherches effectuées à ce sujet, en France, dans l'Union européenne et au Canada ;
3. approcher la question des systèmes de représentation à l'œuvre dans le monde du travail au regard des rôles des hommes et des femmes dans la conciliation des temps professionnels et familiaux. Pour ce faire, vous vous appuyerez sur les études existantes mais aussi sur une enquête menée dans quelques grandes entreprises à ce jour, que vous pourrez démultiplier, sur le ressenti des hommes sur cette question de la parentalité, afin d'étudier leur appréciation de la question et leurs aspirations.

A cette fin, la mission pourra procéder à toute consultation bilatérale utile, afin de recueillir notamment les avis et suggestions des parlementaires intéressés, des partenaires sociaux, des chercheurs et des responsables associatifs. Elle prendra appui sur les services du ministère de la solidarité et de la cohésion sociale.

J'attache la plus haute importance à ce que ce rapport puisse m'être remis avant le 1^{er} juin prochain, afin que son contenu puisse alimenter les débats de la conférence tripartite organisée mi-juin avec les partenaires sociaux, sur la question de l'égalité professionnelle et du partage des responsabilités familiales.

Je vous adresse par avance mes plus sincères remerciements et vous prie de croire, Monsieur le chef de l'Inspection générale des affaires sociales, à l'expression de mes sentiments les meilleurs.



Roselyne BACHELOT-NARQUIN

Copie à : Monsieur Fabrice HEYRIES
 Directeur général de la cohésions sociale

Annexe 2 : Concilier vie professionnelle et vie familiale : La question centrale du travail

La durée du travail et son organisation sont constitutifs du contrat de travail et du lien de subordination qui lie le salarié à l'employeur. Le lien de subordination est un des trois éléments caractéristiques du contrat de travail avec la fourniture d'un travail et sa contrepartie, la rémunération. Il n'existe pas en France de définition légale du contrat de travail et la jurisprudence a défini les quatre critères de caractérisation¹, cristallisés dans la notion de *subordination juridique*. Quel que soit le type de contrat de travail, le lien de subordination existe dès qu'une personne, l'employeur, peut exercer son autorité sur une autre personne, l'employé, l'employeur ayant à tout moment le pouvoir (exercé ou non) de donner des ordres et de surveiller leur exécution².

L'employeur considère la maîtrise du temps comme un paramètre essentiel de son organisation et de performance³. L'émergence des flux tendus, et la rétraction corollaire des stocks, a nécessité dès les années 1980 une capacité d'adaptation importante et quotidienne des moyens de production aux niveaux de commandes enregistrés. L'entreprise y répond désormais par la combinaison de solutions de flexibilité externe (sous-traitance, emplois précaires) et interne : l'adaptation des organisations et du temps de travail (horaires flexibles et modulés, équipes de suppléance...) pour satisfaire aux demandes des clients. En regard, le temps choisi met en question quand à lui, les marges de manœuvre dont peuvent disposer les salariés pour concilier leur vie familiale et personnelle avec l'exécution du contrat de travail. La législation du travail en France donne aux entreprises les leviers pour une flexibilité et une individualisation des temps.

La flexibilité du temps de travail est ainsi au cœur d'un enjeu de négociation entre droit des employeurs et droit des salariés qui oppose à la liberté encadrée de fixation des horaires de travail par l'employeur, la capacité d'initiative et de choix laissée ou non au salarié pour disposer de plages de temps disponibles. Ces facilités, lorsqu'elles existent, ne sont acceptées que pour autant que les continuités de services l'autorisent et que cela ne nuise pas à l'activité de l'entreprise⁴. La conciliation entre vie personnelle ou familiale et vie professionnelle constitue le cœur même des enjeux autour desquels se nouent les relations de travail, que l'employeur comme les salariés ne peuvent ignorer⁵.

¹ Ces quatre critères, stabilisés seulement en 1932, portent sur la régularité comme principale source de gain, la prise et l'exécution du travail à date fixe, le travail seul ou du moins sans tirer bénéfice du travail d'autres, les conditions de contrôle du travail une fois achevé (mission IGAS Lenoir-Schechter Le portage salarial Juin 2011).

² **Définition juridique** (Cass. soc., 13 novembre 1996, Bull. civ., V, n° 386; pourvoi n°94-13187) : « le lien de subordination est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité de l'employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné ; le travail au sein d'un service organisé peut constituer un indice du lien de subordination lorsque l'employeur détermine unilatéralement les conditions d'exécution du travail ; »

³ Au XIX^{ème} siècle, les industriels se fournissent en main d'œuvre dans les campagnes parmi les ouvriers-paysans et s'assurent le contrôle du temps au moyen d'horaires collectifs adaptés à leurs besoins du moment. Cela se traduit par des conditions de travail très dures et une durée de travail le plus souvent excessive. Alors même que la réglementation s'est construite au début puis au cours du XX^{ème} siècle dans un souci de prévention des risques professionnels et de protection et de santé des enfants, depuis les années 1980 la durée du travail est un enjeu constant pour la compétitivité et l'emploi.

⁴ Elles contribuent pourtant à réduire les risques psycho sociaux liés au conflit travail-vie personnelle, et du fait du développement d'un mieux-être au travail à réduire l'absentéisme et élever la productivité.

⁵ Pour l'avoir compris dès le début du XX^{ème} siècle, les grandes entreprises industrielles du textile ou de l'extraction minière organisaient l'espace familial autour des lieux de travail, caractérisés par une vie très communautaire, fondée sur une sociabilité et une interconnaissance fortes, structurée par le travail et les

C'est sous cet angle précis que la mission appréhende la question du temps de travail et de son organisation. Nous procédons dans cette note au rappel des principales dispositions afférentes à l'aménagement du temps de travail et à son usage, ainsi qu'à l'analyse d'un ensemble d'accords d'entreprises⁶ afin d'en déduire les éléments clés d'usage du temps de congé et de repos.

1. LE CADRE LEGAL ET L'ANALYSE DES REGLES D'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Sont résumées ici les principales dispositions législatives adoptées depuis 25 ans sur la question de l'aménagement du temps de travail.

1.1. *Durée du travail et repos*

La loi du 19 janvier 2000 (article L.3121-1 du code du travail) définit la durée du travail effectif comme « le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives, sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles ». La durée légale du travail effectif est fixée à trente cinq heures par semaine (article L.3121-10 du code du travail). Les salariés doivent bénéficier d'un repos hebdomadaire d'au moins 24 heures consécutives. Ce repos hebdomadaire s'ajoute au repos quotidien de 11 heures (article L3131-1 du code du travail).

Ainsi le temps de disponibilité pour la vie personnelle et familiale doit il être associé aux protections garantissant le repos. L'article 24 de la Déclaration universelle des droits de l'Homme du 10 décembre 1948 stipule : « Toute personne a droit au repos et aux loisirs et notamment à une limitation raisonnable de la durée de travail et à des congés payés périodiques »⁷. La convention européenne des droits de l'homme et des libertés fondamentales consacre le droit de mener une vie personnelle et familiale normale. Ces textes ont eu des répercussions sur la durée des congés payés, les congés sabbatiques, congés de formation... La directive européenne du 23 novembre 1993 distingue « un régime contrasté » : la période de travail effectif où le salarié se trouve sous la subordination de l'employeur et doit effectuer la tâche qui lui est commandée (période qui ne doit pas excéder sauf dérogation dix heures par jour), et la période de repos où le salarié retrouve sa pleine liberté et pendant laquelle il ne doit accomplir aucun travail professionnel (la loi française du 13 juin 1998 en fixe la durée à 11h consécutives).

relations de voisinage (ces entreprises mettant à disposition des logements, du charbon, des crèches pour l'accueil de jeunes enfants, et plus récemment pour l'industrie automobile des navettes de transport).

⁶ Ce choix portant plutôt sur des accords d'entreprises que sur des accords de branche, répond au souhait, dans le temps imparti à la mission, de se rapprocher au plus près des conditions d'effectivité du droit négocié.

⁷ Philippe WAQUET Conseiller doyen de la chambre sociale de la Cour de cassation soulignait de façon percutante (Droit Social Mai 2000) : « si l'on veut que l'objectif de liberté des choix du salarié de l'utilisation de son temps de loisir soit réalisé, il faut éliminer les contraintes de l'entreprise. Mais est-ce possible ? ».

1.2. Une première forme de modulation du temps de travail : les horaires variables et individualisés

La loi du 27 décembre 1973 relative à l'amélioration des conditions de travail a proposé les premières formules de modulation du temps de travail et de récupération des heures perdues, réorganisé le travail par cycles et assoupli l'interdiction du travail de nuit des femmes. **Elle promeut notamment les horaires individualisés, dénommés horaires aménagés**, qui constituent encore aujourd'hui un cadre souple et très apprécié de gestion du temps en disposant par accord individuel des plages fixes et des plages variables à l'intérieur desquelles le salarié peut à son choix adapter quotidiennement son temps de travail. Ainsi l'article L.3122-23 du code du travail relatif aux « horaires individualisés » autorise un réel choix des horaires au delà d'une plage fixe : le salarié est ainsi autorisé à fournir sa prestation de travail dans un cadre plus souple comportant, au delà des plages fixes décidées par l'employeur, l'usage de plages mobiles pendant lesquelles sa présence est facultative. L'article L.3122-25 du code du travail autorise un report d'heure d'une semaine à l'autre, sous réserve qu'il résulte « du libre choix du salarié ». Cette formule concerne dans son application plutôt les employés et cadres, et constitue une réponse particulièrement adaptée et efficace aux impératifs quotidiens de conciliation des temps professionnels personnels et familiaux.

1.3. L'annualisation et modulation du temps de travail

Les lois du 13 juin 1998 puis du 19 janvier 2000 relatives à la réduction et l'aménagement du temps de travail organisent notamment les jours de réduction du temps de travail (RTT), la modulation unique et les forfaits annuels en jours (avec ou sans Compte épargne temps). Cette réduction et cet aménagement du temps de travail s'appuient alors sur des accords collectifs de branches, d'entreprises ou d'établissement. Les bénéficiaires de ces dispositions peuvent ainsi capitaliser des heures de travail récupérées sous forme de repos. Les modalités de choix sont déterminées dans les accords.

La **modulation unique du temps de travail** s'inscrit dans le prolongement du pouvoir d'organisation des horaires de travail de l'employeur qui lui permet d'imposer des périodes de repos à des époques qui ne conviennent pas nécessairement aux salariés. **La modulation annuelle du temps de travail** prévoit ainsi, dans le cas d'un accord d'entreprise ou, à défaut de branche, que les entreprises puissent faire varier à la hausse ou à la baisse les heures travaillées dans la semaine au gré de pics et creux d'activité, sans que cette variation n'entraîne des majorations ou repos compensateurs sous réserve que, sur l'année, la durée moyenne par salarié soit de 35 heures hebdomadaires ou 1607 heures annuelles au maximum⁸. L'accord doit prévoir des contreparties (augmentation de salaires, réduction du temps de travail, renonciation à un licenciement collectif...). Cette organisation du temps de travail peut concerner l'ensemble des salariés et catégories professionnelles.

La modulation peut s'opérer également sur une période plus courte, comme le mois (loi du 20 août 2008). Désormais, tout cadre de référence peut être retenu, pourvu qu'il le soit par les partenaires sociaux. En effet, ces dérogations au cadre hebdomadaire d'appréciation de la durée légale du travail requièrent la conclusion préalable d'accords collectifs. Le niveau de l'entreprise est privilégié pour la négociation. La fixation de la durée moyenne à respecter revient aux partenaires sociaux. Elle correspond au plus à la moyenne de trente-cinq heures calculée sur la période de référence (article L.3122-4 du code du travail).

⁸ Ainsi, pour les entreprises soumises à de fortes fluctuations d'activité, et sous réserve d'une moyenne hebdomadaire de 35 heures sur 47 semaines travaillées dans l'année, cette modulation annuelle apparaît comme une solution permettant d'ajuster au mieux l'organisation du temps de travail sans avoir à recourir aux heures supplémentaires ni à des repos compensateurs.

Encadré n°1

Il est notamment possible d'organiser le temps de travail annuel par accord d'entreprise dans la limite de la durée maximale du travail (48h sur une semaine et 44h en moyenne sur 12 semaines consécutives), les périodes hautes pouvant être compensées en rachat des repos accordés ou compensées en Compte épargne temps. L'horaire collectif de travail peut également par accord d'entreprise désormais faire l'objet de larges dérogations conduisant à une individualisation du temps de travail : répartition sur 4 jours et demi, délai de prévenance en cas de modification de l'horaire de travail fixé par accord (il est à défaut de 7 jours : article L.3122-2 du code du travail) ; le cadre de gestion du temps de travail peut également être défini de façon pluri hebdomadaire avec des variations compensées en absences ou en rémunération lissée. La circulaire DGT n° 20 du 13 novembre 2008 fiche 11 précise : les partenaires sociaux « peuvent faire varier la durée du travail hebdomadaire sur plusieurs semaines, sur tout ou partie de l'année ou encore aménager une durée du travail à temps partiel selon les besoins et contraintes de l'entreprise et des salariés ».

Constituent des heures supplémentaires, les heures effectuées par le salarié à la demande de l'employeur au-delà de la durée légale hebdomadaire du travail qui est de 35 heures (articles L.212-5 du code du travail ancien et L.3121-2 du nouveau code du travail) et, en cas d'annualisation, au au-delà de 1607 heures par an (article L.3122-4 du nouveau code du travail). L'exécution d'heures supplémentaires dépend de la seule volonté de l'employeur, et un salarié ne peut exiger de lui la réalisation d'heures supplémentaires. Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé par accord collectif d'entreprise et, à défaut par convention ou accord collectif de branche étendu (article L.3121-11 du nouveau code du travail). La loi du 30 août 2008 fait prévaloir le contingent de l'accord collectif d'entreprise, quelle que soit la date de conclusion de celui-ci (circulaire DGT N° 20 du 13 novembre 2008). En l'absence de dispositions conventionnelles, l'article D.3121-14-1 du nouveau code du travail fixe ce contingent à 220 heures par an et par salarié.

Ces dispositions peuvent ainsi, selon la nature des accords conclus, concourir à la transformation de ces heures supplémentaires dans la limite de 27 jours de repos par an.

1.4. La modulation du temps de travail et les forfaits en heures et jours

La modulation du temps de travail s'organise également, mais pour certaines catégories des salariés seulement, en forfaits en heures ou en jours, la réalisation d'heures supplémentaires permet dans tous les cas d'accumuler du temps libre majoré (comme s'il s'agissait d'heures supplémentaires), en vue d'un éventuel usage.

La conclusion de conventions annuelles de forfait en heures peut être prévue par accord d'entreprises ou de branches (définissant les catégories de salariés susceptibles d'être concernés). Elles ne donnent pas lieu à compensation en repos. Les heures effectuées au delà de 1607 heures par an ne sont pas soumises au contingent d'heures supplémentaires, mais bénéficient de réductions forfaitaires de cotisations patronales (loi TEPA) et sont exonérées d'impôt sur le revenu. L'article L.3121-38 du code du travail précise ainsi que « la durée du travail peut être fixée par une convention individuelle de forfait en heures sur la semaine ou sur le mois ». L'article L.3141-42 stipule en outre « le salarié qui le souhaite, peut, en accord avec son employeur, travailler au delà de la durée annuelle fixée par la convention individuelle de forfait **ou** renoncer à une partie des ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire, dans la limite du nombre annuel maximal de jours travaillés fixée ».

Les conventions de forfait annuel en jours concernent les cadres et les salariés disposant d'une réelle autonomie dans leur emploi du temps. Le dispositif de forfait jours défini par l'article L.3121-40 du code du travail concerne aujourd'hui, dans les entreprises de plus de 500 salariés, près d'un cadre sur trois. L'emploi du temps de l'encadrement nécessitait des solutions prenant en compte leurs sujétions particulières. Parmi celles-ci, la frontière vie professionnelle-vie personnelle s'avère de plus en plus ténue en raison de l'usage combiné intensif et intrusif d'internet, des ordinateurs portables et des téléphones mobiles. Par ailleurs et sauf stipulations particulières des accords d'entreprise sur lesquels la mission revient en *infra*, le cadre doit obtenir l'accord de l'employeur pour le bénéfice du forfait jours, conformément au régime applicable aux congés principaux. Les cadres dirigeants étant eux même exclus du dispositif, ce sont à l'inverse les cadres dont la nature des fonctions les conduit à suivre un horaire collectif applicable au sein de l'entité à laquelle ils sont intégrés qui sont compris dans le champs d'application de l'ensemble de la législation relative au temps de travail.

Par ailleurs et selon l'article L.3121-42 du code du travail, les cadres qui ne sont ni dirigeants ni intégrés bénéficient d'une durée du travail qui peut être fixée par des conventions individuelles de forfait sur une base hebdomadaire ou mensuelle. Le forfait annuel étant, lui, subordonné à un accord collectif préalable.

A noter que l'article L.3121-46 du code du travail prévoit l'obligation d'« un entretien annuel individuel organisé par l'employeur avec chaque salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année. Il porte sur la charge de travail du salarié, l'organisation du travail dans l'entreprises, **l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale**, ainsi que sur la rémunération du salarié ».

1.5. L'usage du temps et la fixation des jours de repos

Sauf dans les entreprises qui ferment un mois complet durant l'été où les dates de vacances s'imposent à tous, les salariés sont invités à proposer deux mois à l'avance leurs dates de congés. Il ne s'agit que de souhaits, la décision finale appartenant, en principe, à l'employeur qui doit tenir compte de la convention collective, de l'usage dans l'entreprise. La prise de congés ou repos liés aux dispositions qui précèdent, obéit aux mêmes règles de droit.

Encadré n°2

La loi laisse une grande latitude à l'employeur pour décider de l'ordre des départs (un seul cas de départ prioritaire est prévu). Celui-ci doit seulement tenir compte de la situation personnelle et familiale des salariés (articles L.3141-13 à 16 du code du travail) et respecter le principe de non-discrimination entre salariés.

Pas de droits acquis. L'employeur peut retenir différents critères pour fixer l'ordre des départs (par exemple, les vacances scolaires, l'ancienneté dans l'entreprise ou encore les dates prises l'année précédente), mais il s'agit d'une simple faculté.

Même parent d'enfants scolarisés, un salarié ne peut pas exiger de partir systématiquement pendant les vacances scolaires.

De même, celui qui prend régulièrement ses vacances en juillet, par exemple, ne peut pas s'opposer à la décision de l'employeur qui lui accorde le mois d'août (Cass. soc. 26 octobre 1989, n° 87-41.819).

Lorsque la convention collective impose de tenir compte des congés du conjoint, qui n'est pas salarié de l'entreprise, l'employeur peut passer outre en cas d'incompatibilité avec les besoins du service (Cass. soc. 19 juin 1997, n° 2676 D).

Salariés prioritaires. Seuls les époux et les partenaires liés par un PACS travaillant dans la même entreprise ont expressément le droit de prendre leurs congés simultanément. Il s'agit d'un droit et non d'une obligation.

Chaque salarié doit être personnellement informé de ses dates de vacances au moins un mois avant son départ. Cette information individuelle est, en principe, complétée par un affichage sur le lieu de travail.

Si aucun planning n'est mis en place lorsque l'intéressé pose sa demande de vacances, l'employeur doit lui répondre par écrit. C'est ainsi, à juste titre, qu'un salarié parti aux dates qu'il avait proposées a pu considérer que le silence de son employeur signifiait son accord (Cass. soc. 14 novembre 2001, n° 99-43.454).

Préavis d'un mois. Sauf circonstances exceptionnelles (nouvelle commande urgente, sous-effectif du service, réception d'un appel d'offre, etc.), les dates fixées ne peuvent plus être modifiées à moins d'un mois du départ. Ce délai s'apprécie à compter de la date de remise, et non pas d'expédition, au salarié de la lettre modifiant ses congés (Cass. soc. 4 mars 2003, n° 736 FD).

En synthèse sur ces dispositions, la loi du 13 juin 1998 précisait que la prise des repos résultant d'un accord d'aménagement réduction du temps de travail pouvait dépendre « pour partie du choix du salarié et pour partie du choix de l'employeur ». Elle précisait en outre que les salariés pouvaient ouvrir un compte épargne temps avec une capitalisation dans la limite de 22 jours par an pour une utilisation dans les dix années consécutives. La fraction de jours respectivement choisis à l'initiative de l'employeur et à celle du salarié n'a pas été déterminée par la loi et si de nombreux accords prévoient une répartition par moitié, la loi ne l'impose pas. On doit bien distinguer ici la capacité d'initiative et de proposition du salarié, de la décision qui revient en définitive à l'employeur en vertu de son pouvoir de direction.

1.6. *Primauté des accords d'entreprises sur les accords de branches*

Les dispositions législatives qui s'ensuivent et notamment les lois du 17 janvier 2003, loi du 4 mai 2004, loi du 20 août 2008 relative à la modernisation de la démocratie sociale et au temps de travail consacrent la capacité des entreprises et des branches à disposer par accord des modalités d'organisation du temps de travail. Elles ont ouvert de larges marges de négociation pour une flexibilité du temps de travail aux plans individuel comme collectif, dont la contrepartie sociale s'avère de plus en plus marquée par un nécessaire compromis entre les intérêts économique de l'entreprise et l'équilibre recherché par les salariés entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale. Le cadre collectif ne s'impose plus et la gestion d'horaires souples et plus personnalisés accompagne désormais une forme de conversion optionnelle en rémunération immédiate ou d'intégration aux formules d'épargne retraite, des forfaits jours et du compte d'épargne temps. Désormais, si la négociation individuelle entre employeur et salarié est bien actée par la loi. Celle-ci met plus l'accent sur une flexibilité accrue donnée à l'entreprise dans la fixation du temps de travail de chaque collaborateur, que sur « l'indispensable conciliation entre vie familiale et professionnelle » soutenue par la commission européenne. La contrepartie de cette flexibilité est résolument orientée vers un intérêt monétaire. Ici aussi pourrait se dessiner un nouvel équilibre dans la négociation individualisée du temps de travail et de l'usage, par le salarié, des temps de compensation, du fait de sa capacité à décider de l'objet d'affectation de son épargne.

1.7. *Le Compte épargne temps : un outil individualisé de capitalisation du temps de travail*

Le Compte épargne temps reçoit le versement des jours de congés et repos non pris pour les restituer en temps différé. Mis en place initialement par la loi n° 94-640 du 25 juillet 1994 relative à l'amélioration de la participation des salariés dans l'entreprise, le dispositif du compte épargne-temps a connu différentes réformes (loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000, loi n° 2003-47 du 17 janvier 2003, loi n° 2005-296 du 31 mars 2005, loi n° 2008-789 du 20 août 2008). La loi du 20 août 2008 simplifie les conditions de sa mise en place et de son fonctionnement, en mettant l'accent sur le rôle de la négociation collective d'entreprise ou d'établissement. D'outil conçu pour capitaliser des droits à congés, le Compte épargne temps est devenu un produit d'épargne voire de retraite, permettant au salarié de bénéficier, selon l'article L.3151-1 du code du travail, d'une "rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie des périodes de congé ou de repos non prises ou des sommes qu'il y a affectées". Le compte épargne temps voit sa gestion confiée par nombre d'entreprise à des opérateurs financiers auprès desquels l'épargne individuelle que constitue cette créance sur le temps de travail est alors placée.

Encadré n°3

Le compte épargne-temps permet au salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie des périodes de congé ou de repos non prises ou des sommes qu'il y a affectées. Régi désormais par la loi du 20 août 2008, mis en place par convention ou accord collectif, le CET est alimenté par des jours de congés ou des sommes diverses. Le salarié peut l'utiliser soit pour percevoir une rémunération pendant des périodes d'inactivité, soit pour bénéficier d'une rémunération immédiate ou différée (c'est-à-dire transformée en repos). Des dispositions spécifiques sont prévues en cas de rupture du contrat de travail.

Le Compte épargne temps permet au salarié d'épargner des temps de repos (congés, jours de repos ...) et des sommes d'argent (primes conventionnelles, 13ème mois, prime d'intéressement ...) en vue d'une utilisation ultérieure.

Les droits épargnés sur le compte peuvent être utilisés par le salarié sous forme monétaire ou pour compenser en tout ou partie une période de congé sans solde (congé parental, congé sabbatique ...), une période de formation en dehors du temps de travail, un passage à temps partiel ou une cessation progressive ou totale d'activité.

L'utilisation sous forme monétaire permet au salarié : de compléter sa rémunération, d'alimenter un plan d'épargne entreprise (PEE), un plan d'épargne interentreprises (PEI) ou un plan d'épargne retraite collectif (PERCO), de contribuer au financement de prestations de retraite qui revêtent un caractère collectif et obligatoire, de procéder au rachat des cotisations d'assurance vieillesse.

Dans la limite d'un plafond de 10 jours par an, les droits du CET, à l'exception de ceux qui correspondent à un abondement en temps ou en argent de l'employeur, bénéficient d'une exonération des cotisations salariales de sécurité sociale et des cotisations à la charge de l'employeur au titre des assurances sociales et allocations familiales.

Le compte épargne temps apparaît bien comme un outil souple d'ajustement entre une rémunération et un repos différé. L'analyse des accords d'entreprises (cf. supra) permettra d'en approcher les modalités pratiques envisagées et d'éclairer nos propositions.

En conclusion sur ces points, les dispositions législatives adoptées autour de la flexibilité du temps de travail en France ne paraissent pas offrir actuellement de contreparties dédiées au temps disponible pour la vie familiale et personnelle, ni a fortiori au profit de repos laissés à la seule initiative du salarié. La mission a procédé à l'analyse complémentaire d'un panel diversifié de 136 accords collectifs d'entreprises, afin de confirmer ou d'infirmer ces premières appréciations.

La mission observe qu'à l'exception de l'entretien annuel relatif à l'articulation entre vie personnelle et familiale et vie professionnelle, sur l'économie générale de l'ensemble de ces textes la conciliation des temps de travail et personnel et familial n'y est pas affirmée et qu'ils privilégient la recherche de la meilleure adéquation avec les impératifs de production.

Le développement de la modulation du temps de travail et du Compte épargne temps (cf. chapitre en *supra*), quand bien même est-il assorti de garanties négociées pour les salariés, permet de leur imposer des périodes de repos à des époques qui ne leur conviennent pas nécessairement. Aujourd'hui, la possibilité d'une conversion en rémunération, désormais ouverte par la loi, pourrait plus encore limiter l'usage de ces facultés au détriment d'un usage effectif de ces disponibilités pour la vie personnelle et familiale. Cette conversion en argent du temps de congé paraît ainsi entrer en concurrence avec des aménagements du temps tels les congés pour convenance personnelle, ou le congé sabbatique.

1.8. *Le travail à temps partiel peut-il être choisi ?*

Le temps partiel est souvent subi, en raison des contraintes liées au type d'activité, en raison des sujétions qui s'imposent aux salariés du fait des conditions de transports et d'éloignement des lieux de vie, mais aussi du fait de l'incapacité de certaines entreprises à proposer un emploi à temps plein. Le temps partiel demeure pour l'essentiel un moyen souple de gestion des équipes par l'employeur : le cumul de salariés à temps partiel s'avérant compatible avec des plages étendues d'ouverture du service aux clients. Si 17 % des salariés français, et particulièrement 31 % dans les secteurs de l'éducation, la santé et les services à la personne, 20 % dans le commerce, travaillent à temps partiel, cette situation s'assortit d'un niveau de revenu en moyenne inférieur à 750 € par mois. 85 % des emplois à temps partiel sont occupés par des femmes accroissant ainsi la discrimination sexuée des revenus. Présenté comme un véritable choix pour les salariés et comme une réponse qui correspond aux besoins des ménages ayant des contraintes familiales, il est aussi dénoncé comme une nouvelle source de précarisation pour les salariés. Sa combinaison avec les métiers exercés dans les secteurs des transports ou de l'hôtellerie-restauration peut rendre les conditions d'emploi difficile.

Le temps partiel peut également être choisi. Dans ce dernier cas, c'est la capacité au retour à un horaire à temps plein (principe de réversibilité) qui détermine le niveau d'initiative dont dispose réellement le salarié à cet effet. La libération de jours de congés (ou d'une soulte) acquis sur le Compte épargne temps peut contribuer au maintien d'un niveau de revenus adapté au choix du salarié.

Encadré n°4

Depuis 2004, la définition du temps partiel en France est identique à celle du droit communautaire : « contrat dont la durée est inférieure à la durée légale ou conventionnelle », soit moins de 35 heures hebdomadaires, 152 heures mensuelles ou 1607 heures annuelles. Le législateur a disposé une interdiction de plus d'une coupure quotidienne d'une durée maximale de deux heures.

La mise en place du temps partiel peut avoir lieu à l'initiative de l'employeur. Mais l'article L.3123-24 du code du travail instaure une forme de temps choisi en autorisant le salarié à repousser le changement de répartition ou d'horaire travail dès lors que celui-ci s'avère incompatible « avec des obligations familiales impérieuses, avec le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur, avec une période d'activité fixée chez un autre employeur ou avec une activité professionnelle non salariée. Il en va de même en cas de changement des horaires de travail au sein de chaque journée travaillée qui figurent dans le document écrit communiqué au salarié en vertu du 3° de l'article L.3123-14 du code du travail ».

Le temps partiel peut également être instauré à la demande du salarié. Ainsi, lorsque le salarié en fait la demande en raison des besoins de sa vie personnelle et familiale, il est possible de réduire son temps de travail sous forme d'une ou plusieurs périodes de repos supplémentaire d'au moins une semaine, correspondant par exemple aux vacances scolaires (article L.3123-7 du code du travail). La possibilité d'exercer une activité à temps partiel constitue également une faculté alternative au congé parental d'éducation (L.1225-47 du code du travail).

C'est en effet la réversibilité du passage de temps partiel à temps plein (ex : réversibilité garantie dans le droit applicable aux fonctions publiques) qui détermine le cadre susceptible de répondre au mieux aux impératifs de conciliation entre la vie personnelle et familiale et la vie professionnelle. L'article L.3123-8 du code du travail et la jurisprudence ont consacré ce droit à réversibilité dans la limite d'une priorité « dès l'instant où le salarié a la qualification requise pour occuper le poste à temps partiel à pourvoir, l'employeur a l'obligation d'accéder à sa demande » (Cass. Soc. 29/03/1995, n° 91-45. 378). La mission observera attentivement sur ce point les dispositions prévues par les accords d'entreprises.

Le temps partiel recouvre ainsi des modèles d'emploi totalement différents d'une situation à l'autre et se conjugue parfois avec la précarité et non avec le choix effectif d'un aménagement d'horaires. Sous certaines conditions (garanties de retour à temps plein, garanties de rémunération et de carrière, mixité des emplois, modulation possible de ses horaires, articulation avec le Compte épargne temps...), on peut penser que cette piste ouvre une perspective de débat pour la conciliation des temps.

1.9. Mode d'organisation du travail en émergence, le télétravail permet-il de concilier vie professionnelle et familiale ?

Si le télétravail a d'abord été perçu comme une pratique essentiellement liée à des avancées techniques, il s'avère en fait de plus en plus lié à l'organisation du travail. Là où le télétravail est le plus répandu, c'est dans les entreprises et pour les salariés qui sont concernés par les nouveaux modes d'organisation, c'est à dire par des manières de travailler qui font de la flexibilité, de la réactivité, et de l'autonomie dans le travail des salariés les points décisifs. L'aspect technique, c'est à dire essentiellement l'informatique et ses produits dérivés au niveau des communications, ne constitue pas une condition suffisante pour que le télétravail soit mis en place dans une entreprise. Le télétravail concerne aujourd'hui en France 7 % de salariés selon les études publiées par la DARES en 2007.

Comme le disent Vendramin et Taskin (2004), « on assiste à un développement considérable du travail par projet ou par objectifs, dans lequel les employeurs fixent des échéances à respecter ou des performances à attendre. En contrepartie de ces contraintes, le travailleur peut jouir d'une plus grande autonomie dans l'organisation de son temps de travail. Le télétravail, alterné, mobile ou occasionnel, fait partie de ces compromis entre d'une part, la pression des échéances et des objectifs à atteindre, et d'autre part, le besoin de se ménager une certaine qualité de vie ». Ces changements dans l'organisation du travail ont amené des changements dans la gestion des ressources humaines, qui ont conduit à actualiser des notions comme le contrôle, la hiérarchie, et amené à un nouveau rapport entre les salariés et leur entreprise, qui autorise le télétravail.

Les recherches révèlent que la grande majorité des télétravailleurs considèrent que ce type de travail leur permet d'avoir plus de temps avec la famille le matin et le soir, d'être plus disponibles pour répondre aux besoins de leurs enfants, pour les préparer pour la garderie ou l'école le matin et les accueillir au retour quitte à reprendre le travail après. Plusieurs indiquent pouvoir intercaler des tâches ménagères ou de petites réparations ou courses dans leur journée de travail et se libérer ainsi plus de temps pour la fin de semaine.

Encadré n°5

En ce qui concerne les avantages du télétravail, selon une enquête par questionnaire fermé menée au Québec en 1999 auprès de quelque 500 télétravailleurs, le premier avantage évoqué par les personnes en télétravail est le fait de bénéficier d'un horaire de travail plus souple ; c'est le cas pour près d'un tiers des répondants, hommes comme femmes, et 44 % des personnes travaillant à plein temps à domicile. Viennent ensuite le fait de ne pas avoir à se déplacer pour se rendre au travail (un quart), le fait d'être plus productif dans son travail (10 % pour les hommes et 4 % pour les femmes), le fait de pouvoir passer plus de temps en famille (8 % pour les femmes et 5 % pour les hommes). Les économies de frais de transport et de repas, la plus grande tranquillité et l'amélioration de la qualité de vie étaient également soulignées, mais avec des pourcentages moindres (Tremblay, 2001a,b). Au chapitre des inconvénients, on retrouve aussi des inconvénients professionnels et des inconvénients touchant la famille ou la vie personnelle. Au premier rang des inconvénients « les plus importants », l'isolement professionnel ; il a été considéré comme un inconvénient important ou très important pour 14,3 % des participants. Le second inconvénient en importance est l'ingérence du travail dans la vie personnelle (12,5 %). Suivent, en ordre d'importance, la diminution des rapports sociaux avec les collègues de travail (11,6 %), l'allongement des heures travaillées (10,7 %). Les participants ont considéré comme des inconvénients importants ou très importants dans des proportions de 9,8 %, 9,1 %, 8,1 % et 7,1 % manquer de temps, le fait de devoir travailler seul et la réduction de leur influence au bureau.

Source : Tremblay, Diane-Gabrielle, Catherine Chevrier et Martine Di Loreto (2006). Le travail autonome : une meilleure conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ou une plus grande interpénétration des temps sociaux ?

1.9.1. Regard croisé : la flexibilité du temps de travail aux Pays-Bas peut-elle être un modèle ?

Le temps partiel est fortement répandu aux Pays-Bas. En 2005, presque la moitié des Néerlandais actifs sur le marché du travail travaillaient à temps partiel (moins de 35 heures par semaine). Aucun autre pays européen n'approche ce chiffre (la moyenne européenne s'élève à 18 %). Deux lois importantes justifient cette position. L'une concerne l'égalité de traitement des temps partiels : les travailleurs ne peuvent avoir un traitement différent du fait de leurs horaires. Cette loi adoptée en 2000 ne vise pas seulement à limiter les avantages du temps partiel du point de vue des employeurs, il s'agit aussi d'inciter au temps partiel pour les emplois qualifiés. La seconde loi dite loi d'adaptation des horaires de travail donne le droit à tout travailleur au temps partiel pour une durée d'un an pour permettre aux femmes de passer à temps partiel après par exemple la naissance d'un enfant ou pour permettre à des personnels occupés à temps partiel d'acquiescer une ancienneté dans l'emploi tout en permettant le passage du temps complet au temps partiel et inversement, avec 4 mois de délais. Le refus de l'employeur doit être formulé pour une raison valable et des recours sont possibles. Cette loi vise à favoriser le temps partiel dans des secteurs à prédominance masculine où les employeurs étaient réticents à organiser les emplois dans des activités où le temps partiel n'existait pas. Cette loi permet aussi aux salariés, dans des temps partiels courts, d'allonger leurs horaires et même d'accéder au temps plein⁹.

La loi sur les conditions de travail « Arbo » (modifiée en 2007) sert à améliorer la sécurité, la santé et le bien-être des employés sur le lieu de travail et oblige les employeurs à mettre en œuvre une politique de conditions de travail afin de prévenir l'absentéisme, l'incapacité de travail et les maladies professionnelles. Le salarié néerlandais a droit à un congé payé pour situation urgente ; le dispositif d'épargne salaire appelé « *levensloopregeling* » (cycle de vie) permet aux employés de mettre de côté une partie du salaire pour un congé sabbatique ou pour la préretraite.

⁹ Dans la pratique, cette loi offre aux Néerlandais la possibilité de travailler à temps plein au début de leur carrière, de passer à un horaire de quatre jours lorsque leurs enfants sont en bas âge, de reprendre le travail à temps plein lorsque leurs enfants grandissent et qu'ils ont moins besoin de surveillance parentale et, enfin, de revenir au travail à temps partiel au cours des années précédant la retraite. Bref, les employés peuvent réduire ou augmenter leur nombre d'heures de travail sans nuire à la qualité de leur emploi. Toutefois, la rémunération et les avantages sociaux sont réajustés au prorata du nombre d'heures de travail.

Encadré n°6

Grâce au nombre important de travailleurs à temps partiel, la participation au travail est relativement élevée : Aux Pays- Bas, 73 % de la population active a un emploi, tandis que la moyenne européenne s'élève à 64 %. Le marché du travail néerlandais se caractérise par une flexibilisation, ce qui s'explique notamment par la croissance du travail par intérim. En 2005, le nombre de personnes travaillant sous des contrats flexibles s'élevait à plus d'un demi-million de personnes sur une population active de plus de 6 millions. Cela implique qu'un salarié néerlandais sur 12 est considéré comme travailleur flexible (« *lexwerker* »).

En pratique, les Néerlandais actifs dans le secteur privé qui travaillent à temps plein disposent de 25 jours de congés payés par an ; toute femme a droit un congé maternité de 16 semaines ; afin de s'occuper de la garde des enfants (âgés de moins de 8 ans), la loi prévoit un congé parental sans solde.

2. LA CONCILIATION DES TEMPS : UN OBJECTIF INEGALEMENT PRESENT DANS LES ACCORDS ANALYSES.

2.1. Méthode retenue par la mission

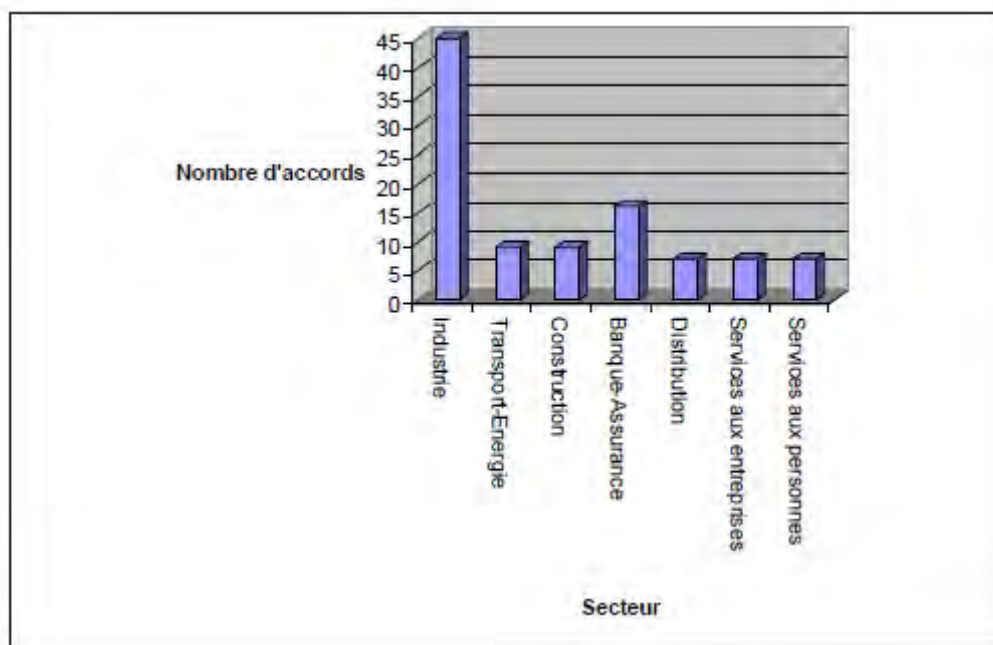
L'échantillon des accords d'entreprises étudiés est composé, parmi un total de 180 accords¹⁰, de 136 accords de groupes, d'entreprises et d'établissements ou d'unités économiques et sociales (dont 30 grandes sociétés Françaises). 37 accords analysés portent exclusivement sur la modulation du temps de travail, 40 sur la convention de forfait, 24 sur les compte épargne temps, 35 sont multithématiques. Cet échantillon ne saurait être considéré comme représentatif au sens statistique. Il présente cependant par sa diversité un cadre d'étude significatif.

Sont représentées les activités suivantes : métallurgie, chimie, construction automobile, plasturgie, bâtiment et travaux publics, matériaux de construction, industrie agro-alimentaire , parfumerie, confection, verre optique, énergie, transport, distribution, banques et assurances, sécurité, informatique, laboratoire , santé, blanchisserie, comptabilité, spectacle, boucherie-charcuterie, vins et spiritueux¹¹.

¹⁰Certains des accords examinés concernaient plusieurs établissements de la même entreprise ou ne comportaient pas de clause utile à l'analyse et n'ont donc dans ces cas pas été retenus dans celle-ci.

¹¹ La faiblesse relative de représentation des services dans l'échantillon tient sans doute à la relative concentration de la présence syndicale, et par là, de la capacité à négocier dans les secteurs industriels. Or c'est précisément les activités de services qui se prêtent généralement plus au partage du temps de travail comme au télétravail.

Graphique 1 : Grands secteurs analysés % répartition



Source : Graphique IGAS, répartition 136 accords

Les critères d'analyse retenus par la mission portent en premier lieu sur les objectifs et principes énoncés autour desquels la négociation a été conduite : flexibilité et adaptation de l'organisation du temps de travail au marché, accords défensifs et de maintien de l'emploi, conciliation et articulation du temps professionnel et du temps disponible pour la vie familiale et personnelle, parentalité, solidarité familiale, congés des pères. Ces critères portent également sur les modes d'organisation du temps de travail couverts par ces accords : horaires aménagés, modulation, forfait jours, Compte épargne temps, équipe de suppléance, temps partiel.

Ils prennent en compte les catégories professionnelles bénéficiaires, et s'attachent enfin à cerner les règles d'usage du temps disponible ainsi que la problématique propre aux délais de prévenance afférents aux décisions de changement d'organisation du temps de travail à l'initiative des employeurs et à celles relatives à l'usage du temps à l'initiative des salariés.

2.2. Les objectifs et principes énoncés

2.2.1. Une primauté de la flexibilité au bénéfice de l'entreprise parmi les principes énoncés dans les préambules et le contenu des accords collectifs

Les préambules des accords analysés ne font pas toujours référence à des motivations explicites, et la majorité d'entre eux ne font référence qu'au cadre juridique légal ou conventionnel. Pour autant lorsque de tels principes sont mentionnés (41 accords), la flexibilité est un motif inscrit dans près de 60 % des cas (principalement dans le secteur de l'industrie et des services aux entreprises). Il s'agit, le plus souvent, d'un rappel des contraintes de marché, du service aux clients et de la nécessité de réagir par rapport à la concurrence. Cette flexibilité se traduit par un recours diversifié à différentes formes d'organisation du temps de travail et une insistance particulière pour disposer de souplesse, de réactivité et de délais courts d'adaptation.

Une faible proportion parmi cette catégorie d'accords analysés (8 % dans les mêmes secteurs d'activité mais des entreprises différentes) s'appuie sur une motivation défensive au regard de la crise, et de la préservation des emplois. Dans ce cas, des efforts d'adaptation sont demandés au personnel, assortis de faibles délais en cas de modification des rythmes de travail (équipes de suppléance, modulation haute et basse) voire de renonciation à des contreparties en temps de repos au-delà du principe de maintien des emplois.

2.2.2. La prise en compte de l'articulation entre le temps consacré à l'entreprise et les responsabilités personnelles et familiales

Intégrée de façon implicite dans une majorité d'accords, cette volonté de conciliation des temps n'est pour autant explicitée que dans une proportion modeste (15 % des accords analysés) et se traduit le plus souvent par l'énumération de situations permettant l'usage du droit à repos venant compenser les heures effectuées en raison d'accords de modulation, de forfaits jours ou acquis au sein de CET. La mission observe que la déclinaison précise de ce principe en direction du congé parental et du congé de solidarité familiale reste encore peu usitée : le congé parental est mentionné dans deux préambules et décliné dans le contenu de 10 accords. Le congé des pères n'apparaît distinctement que dans deux des accords examinés.

Les principes d'égalité professionnelle sont également cités quatre fois dans les préambules, mais le petit nombre de ces occurrences témoigne d'une séparation confirmée entre ce champ de préoccupation et de négociation et la négociation relative au temps de travail.

Ces constats conduisent la mission à analyser, dans le contenu des accords, les conditions d'usage et d'organisation du temps de travail, afin de cerner les voies selon lesquelles, dans les pratiques que reflètent ces accords, les salariés peuvent concilier leurs temps de travail et leurs responsabilités personnelles et familiales.

2.3. *Comment la maîtrise de l'organisation du temps de travail par l'entreprise est-elle associée à un usage de jours de repos à temps choisi par les salariés ?*

2.3.1. Conditions d'usage du temps accumulé

2.3.1.1. Accords de modulation annuelle ou collective

Afin de satisfaire les nécessités de production, ou de disponibilité au regard des services réalisés, les entreprises qui pratiquent la modulation annuelle du temps de travail s'efforcent dans les accords négociés de définir précisément les périodes « hautes » ou « basses » autour desquelles elles entendent faire varier l'horaire hebdomadaire. Cette organisation ne génère pas de repos compensateur.

Lorsque des jours de récupération sont acquis au titre d'heures supplémentaires qui excèdent le forfait annuel, l'usage de ceux-ci est fréquemment défini unilatéralement en totalité ou partie par la direction. Le repos compensateur doit donner lieu à un usage au cours de l'exercice annuel (afin de respecter la durée annuelle moyenne du travail et d'éviter le recours aux heures supplémentaires).

Fixation des jours : l'exigence de repos programmés est affirmée dans 65 % des cas (et pour 20 % d'entre eux pour la totalité des jours de repos concernés), ces jours peuvent être fixés unilatéralement pour partie ou totalité par l'employeur. Dans certains cas cette programmation de jours de repos revêt seulement un caractère indicatif.

A *contrario* dans 35 % des accords, une plus grande liberté est laissée au salarié sous réserve d'un délai de prévenance qui varie selon la durée de l'absence e plus souvent de 3 jours à 1 mois. Dans ce deuxième cas, la fixation des jours de repos obéit : soit à la fixation par l'employeur de 3 à 5 jours à date fixe comme par exemple les « ponts », soit à un équilibre dans la fixation de ces jours (règle de 50/50). Ces précautions relatives à l'organisation du temps de travail sont à la fois liées aux impératifs de production, de rentabilité, et à la disponibilité des ressources humaines qui leur sont affectées, mais aussi aux difficultés que connaissent les entreprises pour pourvoir au remplacement de leurs salariés.

Tableau 1 : Modulation annuelle et initiative des congés tableau comparatif

<i>Modulation annuelle programmée (37 accords)</i>	Repos programmés par l'employeur 65 %	Repos au fil de l'année 35 %
Fixation unilatérale par l'employeur	1 cas sur 5 à 100 %	50/50 majoritaire
Initiative salarié	Limitée et très inégale pour 4 cas sur 5	Délai de prévenance variable de 3 jours à 1 mois

Source : Données IGAS

2.3.1.2. Accords de modulation en heures ou jours RTT

Les 48 accords examinés afférents aux jours de réduction du temps de travail (RTT), le plus souvent attachés aux forfaits en jours, préservent des facultés individuelles d'initiatives subordonnées à l'accord de la direction ou du chef de service. Lorsqu'une programmation indicative, ou des jours fixés par l'employeur apparaissent dans certains accords, les facultés de choix sont dans ce cas réparties majoritairement sur un équilibre « 50/50 ». Les accords analysés s'attachent principalement à la proportionnalité des délais de prévenance par rapport au nombre de jours envisagés. Ainsi, sur l'échantillon d'accords analysés, 72 % des accords instaurant une modulation du temps de travail compensée en jours RTT ouvrent le droit à des jours de repos compensateurs pour lesquels l'initiative revient le plus souvent au salarié. Indépendamment des modalités et plafonds de versement des RTT au Compte épargne temps (lorsque cette faculté existe), les RTT ouvrent un espace de disponibilité personnelle pour lequel les facultés d'usage réservées aux salariés peuvent contribuer à la conciliation des temps que la mission étudie.

Tableau 2 : Modulation en jours RTT et en heures et initiative du salarié

<i>Modulation en heures ou jours RTT (40 accords)</i>	repos programmés par l'employeur 28 %	Repos au fil de l'année 72 %
Fixation de jours par l'employeur	50/50 majoritaire	Nombre de jours limités
Initiative salarié	idem	Délai de prévenance variable de 3 jours à 1 mois

Source : Données IGAS

2.3.1.3. Le Compte épargne temps peut contribuer à la conciliation du temps professionnel et du temps personnel et familial avec l'autorisation de l'employeur

Les accords examinés relatifs au Compte épargne temps ouvrent aux salariés le droit d'accumuler des jours de congé rémunérés (ou de bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée), en contrepartie des périodes de congé ou de repos non prises ou des sommes qu'ils y ont affectées. Les accords visent notamment (dans leurs conditions d'usage) des congés liés à la vie ou la solidarité familiale, dont ils organisent l'articulation avec des périodes de temps partiel ou des congés « sabbatiques ». L'ouverture d'un compte est réservée à la décision individuelle du salarié, et ces dispositions concernent toutes les catégories socioprofessionnelles. Les différenciations relèvent sur ce point des modes distincts d'organisation du temps de travail (cf. supra).

Constitution de réserves : les accords négociés sur le Compte épargne temps examinés par la mission disposent un plafond de droits transférables (c'est-à-dire limitant la capacité de versement sur la CET) dans l'année, en limitant le plus souvent entre 5 et 15 le nombre de jours susceptibles chaque année d'être versés au Compte épargne temps¹². Par ailleurs, un plafond peut être fixé pour restreindre l'accumulation de jours sur le Compte épargne temps. Cette limitation varie le plus souvent entre 20 et 30 jours mais atteint parfois en « stock cumulé » jusqu'à 150 jours. Enfin ces règles de plafonnement sont assorties d'une durée de vie du Compte épargne temps qui n'excède dans les accords analysés généralement pas 10 ans (excepté pour les salariés de plus de 50 ans).

Il convient de rappeler que la loi met en place un dispositif fiscal et social avantageux visant à inciter les salariés à utiliser les droits accumulés sur le Compte épargne temps en vue de la retraite, et que ces dispositions sont ouvertes par accord d'entreprise (présentes dans 4 accords examinés). Enfin l'encadrement des modalités de capitalisation du temps et de son usage répond au souci énoncé par les entreprises de limiter la constitution de provisions comptables sur des périodes qui pourraient s'avérer trop longues.

Usage et fixation des jours de congé : les délais de prévenance pour l'usage de ces jours varient le plus souvent entre 3 jours et 6 mois, selon la durée du congé sollicité. L'usage du Compte épargne temps, contrairement aux dispositions précitées relatives à la modulation du temps de travail, n'est pas assorti d'une programmation fut-elle indicative, et le salarié dispose de réelles capacités de choix. En effet, le fait d'ouvrir et de gérer comme d'affecter les versements et les sorties en capital ou en congés, dans le périmètre certes fixé par l'accord, relève d'une décision personnelle. De même la formulation de la demande s'inscrit dans des moments détachés de la gestion habituelle de l'activité, surtout si la durée du congé est longue. Dans ce cas est seulement opposé dans les accords examinés des délais dont l'importance est proportionnelle à la durée du congé. Si la décision d'acceptation du congé reste du ressort de l'employeur, l'économie juridique du système est conçue pour faciliter un remplacement et prend appui sur des mécanismes de prévisibilité instaurés à cet effet.

Il semble au vu de l'analyse des 48 accords examinés que la capacité d'initiative du salarié soit plus aisée que dans les cas précédents, dans la mesure où ce sont essentiellement des délais qui régissent les règles selon lesquelles ces jours de congés peuvent être utilisés. En revanche ce droit à congé reste régi par la législation des congés au regard de la décision d'acceptation et ces facultés d'usage de repos différé s'exercent dans un cadre limité à 10 ans (cf. supra).

En conclusion sur ce point, si le Compte épargne temps peut donner lieu au choix du salarié à une restitution sous forme monétaire¹³, ou contribuer aux formes d'épargne retraite, il procure sans doute au salarié des capacités d'initiative qui peuvent contribuer à la conciliation du temps professionnel et du temps réservé à l'exercice des responsabilités personnelles et familiales, ce qu'un cadre revisité de négociation pourrait encourager.

¹² Ces accords statuent sur les plafonds de jours versés chaque année au titre du congé légal, ou de compensations afférentes à des heures supplémentaires effectuées, ou au titre de forfaits jours non utilisés.

¹³ Selon une évaluation conduite par TNS-SOFRES en août 2008 dans le secteur des métiers du savoir auprès de 1250 salariés, cette facilité intéresse 30 % des salariés concernés.

2.3.1.4. Les horaires individualisés apportent une réponse quotidienne adaptée à l'objectif de conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale

Les horaires individualisés organisent autour de plages fixes des plages variables qui permettent aux salariés d'adapter leur début et fin de journée de travail à des impératifs personnels et familiaux. Cette faculté est prévue dans 8 % des accords examinés et concerne aussi bien de grandes sociétés industrielles (automobile- métallurgie- énergie) que les secteurs des services (banques-assurances-transports). Seuls deux accords concernent des personnels ouvriers. Les plages variables représentent entre 30 et 50 % du temps de travail disposé en plage fixe, qu'elles encadrent en début et fin de journée. Certains accords prévoient également des organisations du travail sur 4 jours et demi ou 4 jours.

Les horaires individualisés apportent ainsi une réponse souple et adaptée à l'organisation de la vie personnelle et familiale au quotidien, et permettent de mieux prendre en compte les contraintes liées à la domiciliation, aux transports comme à l'articulation des temps avec les services tels que les crèches, les écoles et services périscolaires.

2.3.1.5. Mais l'organisation du temps de travail et de son usage connaît des inégalités au regard des catégories professionnelles

Les modes d'organisation du travail contenus dans ces accords varient de façon notable selon les catégories professionnelles concernées. Un clivage apparaît ainsi d'une part entre les accords de modulation qui consistent à annualiser le temps de travail et adapter au plus près l'activité des salariés aux besoins (notamment en cas de pics et creux d'activité) qui peuvent donner lieu le plus souvent à 10 à 12 jours de droits acquis à repos et d'autre part les dispositions négociées sur le principe de forfaits (en heures ou en jours) dont bénéficient les cadres et personnels assimilés au regard du contenu de leur travail, qui atteignent 21 voire 24 jours. En revanche la flexibilité s'impose aux salariés non cadres, avec des compensations en repos attribués le plus souvent en fonction d'une programmation arrêtée par l'entreprise laissant moins de place à l'initiative individuelle au regard des contraintes précitées. Il va sans dire que dans les TPE, ne s'appliquent à défaut de possible négociation, que les règles afférentes aux horaires individualisé et celles prévues par les accords de branches qui leurs sont applicables.

La fixation par les salariés de leurs jours de repos (pris au titre du temps de travail compensé et accumulé dans le cadre de la modulation) s'inscrit pour la majorité des accords analysés dans de multiples contraintes : une programmation précise de ces jours est ainsi souvent exigée par l'entreprise, voire l'exigence d'une prise de ces repos dans le bimestre ou trimestre qui suit l'ouverture du droit¹⁴. A contrario dans le cas des salariés cadres rémunérés en forfait jours, les délais exigés pour l'usage des jours de repos attachés aux forfaits jours sont le plus souvent compris entre 7 jours et 2 semaines.

Les cadres et dans une moindre mesure les personnels non astreints à des horaires collectifs sont ainsi ceux qui bénéficient le mieux des modalités de récupération ouvertes par l'organisation du temps de travail. Ils le doivent en particulier à ces atouts majeurs qui séparent leur disponibilité temporelle de celle des ouvriers ou salariés peu qualifiés des services qui en ce qui les concernent ne disposent pas du fait de leur activité le plus souvent collective et de leur statut d'une telle autonomie. Cette autonomie est reconnue aux cadres sur le plan de l'organisation personnelle et du statut salarial, et elle est bien davantage maîtrisée car elle échappe aux formes de précarité d'emploi d'astreintes horaires les plus pénibles (horaires postés, temps partiels atypiques, coupures, aléas des changements d'horaires¹⁵).

¹⁴ Ce type de programmation ne laisse aucune souplesse pour un usage à temps choisi

¹⁵ A noter également que les sujétions aggravantes afférentes aux temps de transport comme à l'éloignement des lieux de vie ne sont prises en compte dans aucun des accords examinés

2.3.1.6. Prévisibilité et délais d'accès aux droits : une initiative souvent encadrée par les employeurs

C'est le caractère imprévisible du changement dans l'organisation du travail qui exerce la plus forte tension sur les délais de prévenance, tant au niveau de l'entreprise au regard de ses impératifs économiques, que du salarié au regard de ses responsabilités familiales. L'analyse des accords met en évidence le fait que les entreprises préservent la possibilité de modifier l'horaire de travail et la planification des activités en observant un délai de prévenance compris le plus souvent entre 7 jours et 15 jours (un accord fait état d'un délai d'un jour). Cette capacité à modifier les rythmes de travail est particulièrement réactive dans le cas des équipes de suppléance avec un délai de prévenance qui n'excède pas 1 mois et la plupart des accords prévoient même une semaine de délai minimum¹⁶. A contrario on peut observer que les modifications afférentes au temps partiel prévues dans ces accords s'inscrivent dans un délai réciproque le plus souvent de 3 mois.

La prévisibilité s'inscrit ainsi le plus souvent dans une opposition des contraintes :

- contraintes pour l'employeur d'adapter les rythmes de l'entreprise à des situations parfois précisément imprévues, et de devoir restreindre la disponibilité des salariés pour du repos ou des occupations personnelles par le recours à des sujétions particulières (notamment des heures supplémentaires), des modifications des plannings horaires, des croissances de cycles...
- contraintes pour le salarié de devoir faire face aux conséquences sur sa vie personnelle et familiale, en raison des décisions de son employeur relatives à des modifications d'horaire et d'amplitude de travail, et à leurs répercussions au regard des ajustements que permettent ou non, par exemple, les services d'accueil de la petite enfance, scolaires ou périscolaires¹⁷.

A contrario, et comme en témoignent les accords analysés en supra, la prévisibilité pour le salarié et pour l'entreprise semble plus volontiers s'accorder. Des échelles de temps plus longues permettent à la fois à l'employeur de pourvoir à l'absence du salarié et à ce dernier de choisir le moment optimal d'usage de ce congé (congé sabbatique, congé parental d'éducation,...). On peut ainsi affirmer que l'absence programmée prévue avec un délai suffisant permet à l'employeur de pourvoir aux décisions d'organisation nécessaires, de même que l'observation d'un délai adapté (3 mois à 6 mois) l'autorise à accorder le passage à temps partiel pour motif familial et personnel ou a contrario, à organiser les conditions de réversibilité et d'un retour à temps plein.

Des limites encadrent l'usage comme la constitution d'une réserve de temps de repos compensateur attachés à la modulation du temps de travail, ces limites sont moins contraignantes dans le cas de jours RTT. S'opposent en définitive directement les impératifs d'organisation et d'optimisation du temps de travail choisis par l'employeur et les capacités d'organisation personnelle dont peuvent disposer les salariés dès l'instant que des jours de repos de récupération ou compensation leur sont accessibles, qui laissent l'entière initiative au salarié de la période d'usage proposée à la décision de l'employeur.

¹⁶ Les équipes de suppléances sont destinées à optimiser l'usage de l'outil de production. En cas de retournement de cycle, il est légitime que leur suppression intervienne en premier lieu dans les décisions de réajustement.

¹⁷ Seuls les congés pour événements familiaux ou enfants malades disposés par les conventions collectives ou accords d'entreprises reconnaissent le caractère imprévisible de ces motifs en permettant aux salariés de disposer d'un droit à l'absence admis par l'entreprise.

2.3.1.7. La flexibilité peut s'accorder avec des contreparties diversifiées en faveur de la conciliation des temps

Au regard des ces analyses, la flexibilité est devenue aujourd'hui dans la plupart des entreprises le principe sur lequel se fonde l'organisation du temps de travail. Les souplesses et l'adaptabilité requises par les entreprises auprès de leur personnel leurs sont profitables à leur rentabilité et appellent des contreparties. Les entreprises ne peuvent durablement ignorer l'équilibre des temps et la nécessaire conciliation entre vie professionnelle et vie familiale et personnelle. Une juste compensation doit accompagner les efforts assurés par les salariés, afin de permettre aux entreprises de s'adapter à leur environnement et aux salariés d'exercer leur activité dans un cadre social respectueux de leur vie personnelle. Cette compensation ne passe pas nécessairement par des contreparties immédiates en salaires, et les dispositifs d'épargne temps confèrent aux salariés une réelle capacité à faire ces choix.

Un nouvel équilibre doit être recherché entre l'entreprise et le salarié pour la définition et l'usage des temps de repos. Les formules plurielles d'adaptation et d'organisation du travail, soulignée dans les analyses qui précèdent peuvent être promues (horaires individualisés, jours RTT, temps partiel choisi et réversible, télétravail...). La capacité des salariés à épargner du temps pour compenser des absences à temps choisi, compléter en rémunération par le Compte épargne temps un temps partiel choisi, doit être également facilitée et encouragée, et ces modalités d'usage du temps mieux comprises et reconnues par les hiérarchies et cadres dirigeants. Le droit d'initiative et les règles de fixation des congés devront être rééquilibrées, et des garanties minimales arrêtées par la loi en cas d'urgence familiale. Le développement du télétravail peut contribuer, par de nouvelles formes d'organisation du travail, à la conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle et familiale. Enfin des garanties mutualisées assorties à l'adoption d'une portabilité des droits permettraient de faciliter l'exercice d'un droit au congé personnalisé et familial tout au long de la vie.

Ces facilités, en tenant compte de la contribution des salariés à la profitabilité et aux résultats de l'entreprise, devraient en contrepartie permettre à toutes les catégories professionnelles d'exercer un droit responsable au congé personnel et familial. Ce droit au congé, alimenté sur un Compte épargne temps selon des modalités adaptées à chaque catégorie de salariés, permettra de faciliter à titre personnel, l'exercice des responsabilités familiales, la solidarité familiale, mais aussi de se former, se cultiver, et même créer...

L'usage du temps est placé ici au cœur de la négociation, et compte tenu des analyses qui précèdent, devrait faire l'objet de principes réaffirmés et de règles promouvant la conciliation du temps professionnel et du temps familial, assortis d'un suivi régulier au sein du conseil national de la négociation collective. En l'absence de négociation, notamment dans les TPE et PME dépourvues d'institutions le permettant, le législateur pourrait s'inviter au débat et garantir un droit minimum au congé familial tout ou long de la vie, contribuer au développement du Compte épargne temps et à la portabilité des droits ou à l'élargissement de droits dans les TPE. Des propositions précises sur ces axes sont développées en *infra*.

3. LES CHIFFRES CLES AFFERENTS A LA CONCILIATION DES TEMPS AU REGARD DU DROIT DU TRAVAIL ET DES 136 ACCORDS ANALYSES

Tableau 3 : Conciliation des temps : chiffres clés

Aménagement du temps et usage d'horaires variables : Une portée encore limitée	France : 21,3 % des femmes et 24,4 % des hommes déterminent leur emploi du temps d'un commun accord ; 14,5 % des femmes et 13,2 % des hommes bénéficient d'horaires de travail variables	L'horaire aménagé figure dans 8 % des accords analysés
Accords de modulations analysés : peu d'initiative pour le choix du jour de repos	66 % des accords disposent une programmation directive du temps, assortie de repos programmés par l'entreprise	Pas de véritable droit d'initiative pour les salariés
Accords en forfaits heures ou jours analysés : un droit d'initiative encadré et catégoriel	72 % des accords RTT ouvrent le droit d'initiative au salarié pour le choix des jours de repos	Attention : clivage catégoriel , ce droit concerne pour l'essentiel les cadres et personnels autonomes
Accords relatifs au compte épargne temps : un droit d'initiative ouvert mais peu développé et usité	Concernent 30 % de l'échantillon d'accords analysés. Le droit d'initiative pour la fixation des congés est très ouvert 6 % de l'ensemble des salariés seulement sont couverts soit 1,2 million	A titre comparatif, 8,5 M de salariés bénéficient d'épargne salariale
Accords relatifs au temps partiel : une réversibilité à conforter	14 % des accords analysés aménagent le recours au temps partiel, et sa réversibilité, Réversibilité avec un délai de prévenance de 2 ou 3 mois	17,8 % des salariés en France travaillent à temps partiel 19,2 % en EU, > 25 % en Allemagne, Autriche, Danemark, UK, Suède

Source : Eurostat 2011, Eurostat 1996-2007 Populations et Conditions sociales, Dares 2005.

3.1. Aménagement du temps de travail : impacts

L'organisation et l'aménagement du temps de travail connaît des inégalités entre salariés : les études, tant quantitatives que qualitatives, tendent à mettre en évidence le renforcement des inégalités au travail au sein du salariat : entre catégories socioprofessionnelles, statut, âge et entre entreprises et secteurs d'activité. Selon l'enquête Emploi de l'Insee de mars 2001, la RTT des cadres a pris souvent la forme de jours de congés supplémentaires (pour 62 % des cadres contre 40 % pour les autres salariés) ou d'un décompte des jours travaillés sur l'année (23 % contre 10 %).

L'organisation de la durée du travail sous forme de forfait en jours concerne aujourd'hui encore avant tout les cadres : 40 % des cadres sont au forfait en jours, contre 7 % de l'ensemble des salariés des secteurs concurrentiels. La portée des forfaits en jours et des jours de congés RTT reste encore limitée, du fait des écarts entre type d'entreprises, type d'accords collectifs, catégories professionnelles et ressort comme suit :

Tableau 4 : Données relatives à l'application des formules d'aménagement du temps de travail

	Forfait jours	Jours RTT	CET
Nombre de salariés bénéficiaires en %	7 %	38 %	7 %
Nombre moyen de jours	214 j de travail/an	14j/an	19j épargnés

Source : DARES Mai 2010 n° 29

Nota : les entreprises de moins de 20 salariés occupent 4,368 millions de salariés, 1 187 000 entreprises en France ont de 1 à 50 salariés et occupent 10,228 millions de salariés ; 33 439 entreprises ont plus de 50 salariés, sur un total général de 14,880 millions de salariés.

Tableau 5 : Ventilation des effectifs salariés secteur industrie commerce service en 2009

	De 1 à 19 salariés	De 20 à 49 salariés	50 salariés et plus	Total
Nb entreprises	84 130	1 162 654	33 439	1 196 093
Nb salariés	4 368 500	5 859 700	9 020 700	14 880 400

Source : INSEE-DGI pour exercice 2007.

Champ : Industrie, commerce et services.

3.2. *Appréciations des salariés sur l'usage du temps de repos*

Selon les travaux conduits par l'ANACT en 2003 si un tiers des salariés considérait que la conciliation vie professionnelle-vie familiale s'était améliorée grâce à la RTT, celle-ci avait peu entamé la division traditionnelle des rôles et peu transformé les pratiques de loisir et les usages du temps, du moins dans la première année. « Une RTT forte et régulière permet à chacune et à chacun d'avoir du temps pour d'autres activités, qui sont aussi importantes que le travail mais ne sont pas dans la sphère marchande : avoir du temps pour sa vie personnelle, pour l'accès à la culture, à la formation, un engagement associatif ou politique, engagement associatif ou politique, etc... On remarque principalement l'augmentation du temps passé avec la famille (conjoint et enfants) et celui passé à se reposer ou à exercer d'autres activités domestiques, de semi-loisir ou de loisir ». « Inversement, la variabilité des horaires, l'atypicité des horaires de manière générale et son augmentation, la hausse des objectifs et l'impact défavorable de la RTT sur la rémunération influenceraient négativement cette satisfaction ».

Le recours aux dispositifs de rachat de jours de congés a été très modeste durant les huit premiers mois d'entrée en vigueur de la loi TEPA. Les entreprises qui ont déclaré avoir reçu des demandes de rachat de jours de congés par leurs salariés sont peu nombreuses : 13 % pour les rachats de jours de forfait, 15 % pour ceux de jours de RTT, 14 % pour la monétisation des jours déposés sur un CET.

3.3. *Les principes clés à observer*

Un nouvel équilibre doit être recherché entre l'entreprise et le salarié pour la définition et l'usage des temps de repos. Les formules plurielles d'adaptation et d'organisation du travail autorisent ainsi des prises de repos différé, et **devraient être promues** (horaires individualisés, jours RTT, temps partiel choisi et réversible, télétravail...). **Les horaires individualisés apportent une réponse quotidienne** adaptée à l'objectif de conciliation vie professionnelle et vie personnelle et familiale qu'il convient d'encourager.

Les accords afférents au Compte épargne temps peuvent contribuer à la conciliation des temps professionnel et familial, mais l'organisation du temps de travail et de son usage connaît des **inégalités au regard des catégories professionnelles et de l'existence ou non d'accords d'entreprises qu'il convient de compenser** et la possibilité d'une conversion en rémunération désormais ouverte par la loi pourrait plus encore limiter l'usage de ces facultés au détriment d'un usage de ces disponibilités pour la vie personnelle et familiale.

L'usage du temps et la fixation des jours de repos distingue la **capacité d'initiative** et de proposition du salarié, de la décision qui revient à l'employeur en vertu de son pouvoir de direction. Il convient de **reconnaître ce droit d'initiative**. Par ailleurs la prévisibilité des périodes de congés pour le salarié et pour l'entreprise semblent plus volontiers s'accorder sur des échelles de temps longues qui permettent à la fois à l'entreprise de pourvoir à l'absence du salarié et à ce dernier de choisir le moment optimal d'usage de ce congé (congé sabbatique, congé parental d'éducation,...) ou de faciliter la réversibilité du passage de temps plein à temps partiel choisi et inversement, assortie d'un arbitrage en cas de difficulté.

Annexe 3 : Etat des lieux des différents congés en Europe et en Amérique du Nord

Par François-Xavier Chivot, stagiaire au sein de l'IGAS.

En matière de congés familiaux, congés de maternité/de paternité/parental, la dernière décennie a été une période riche en évolutions. Alors que les situations étaient hétérogènes au début des années 2000, un phénomène de relative convergence entre les différents pays occidentaux s'est fait jour. Si l'on considère par exemple le congé maternité, il n'y a plus que les Etats-Unis qui ne proposent pas de manière institutionnalisée un congé long et rémunéré¹⁸.

La convergence n'est que relative en ce que des différences fortes se maintiennent entre les pays occidentaux sur les modalités « techniques » des congés. Néanmoins trois idées directrices structurent les politiques publiques de ces pays en matière de congés familiaux :

- un congé est nécessaire pour protéger la santé de la mère et de l'enfant ;
- des mécanismes spécifiques doivent être mis en œuvre pour impliquer les pères dans le partage des tâches familiales et éducatives ;
- un congé parental est nécessaire pour accompagner les premiers pas de l'enfant avant que celui-ci ne soit pris en charge par les structures collectives.

La présente note s'intéresse à la mise en œuvre de ces principes sous un aspect particulier : la question de la paternité au sein des différents congés. Chaque pays a une approche différente et celles-ci ont des impacts variables en matière de conciliation vie familiale/vie professionnelle vue sous l'angle de l'égalité homme/femme. Les pays que nous choisissons de prendre en compte dans notre comparaison sont les suivants : Canada, Etats-Unis, Islande, France, Italie Espagne, Portugal, Royaume-Uni, Allemagne, Belgique, Pays-Bas, Danemark Suède, Finlande, Hongrie, Norvège, Pologne, Slovaquie, Grèce, République Tchèque et Slovaquie.

1. MATERNEL VS PARENTAL : UNE OPPOSITION STRUCTURANTE.

1.1. *Présentation des modèles*

Si les principes généraux évoqués plus haut ne font plus véritablement débat à l'exception peut-être des Etats-Unis, les modalités de leur mise en œuvre sont encore sensiblement variables entre les différents pays occidentaux. On peut, malgré une grande hétérogénéité, distinguer deux modèles principaux :

- un modèle mettant l'accent sur le congé maternité que l'on appellera le modèle maternel ;
- un modèle mettant l'accent sur le congé parental ou modèle parental.

¹⁸ L'Australie qui était jusqu'alors dans ce cas, proposera à partir de janvier 2011 un congé rémunéré de 18 semaines.

1.1.1. Le modèle maternel laisse une place réduite au père.

Il s'agit par là de désigner **un modèle se structurant autour du congé maternité** et donc de la mère. C'est notamment le modèle français mais on y trouve aussi les Pays-Bas, l'Italie, le Danemark, la Finlande, la Pologne, l'Espagne, la Grèce, l'Irlande, la Slovaquie, la Slovénie, la République Tchèque, le Royaume-Uni, la Belgique et l'Allemagne. Ce modèle s'organise autour de trois types de congés : maternité, paternité et parental. Deux mécanismes nous semblent importants dans ce modèle :

- une place réduite accordée au père dans les congés ;
- la non-attractivité financière du congé parental.

1.1.1.1. Le congé de paternité se révèle à géométrie variable selon les pays.

Dans notre panel de pays, l'Allemagne, les Etats-Unis, l'Italie, la République tchèque, la Grèce, l'Autriche et l'Irlande n'ont pas de congé paternité¹⁹. La situation canadienne est un peu particulière en raison de son caractère fédéral : la province du Québec dispose d'un congé paternité à la différence des autres provinces. Les pays nordiques ont été précurseurs en ce domaine puisque la Suède et le Danemark introduiront dans leur législation dès 1980 et 1984 la notion de congé de paternité. En Belgique, un congé paternité de 3 jours est créé en 1989 pour les salariés du secteur privé ; celui-ci est allongé en 2001 et dure dorénavant 10 jours. En Espagne, la loi du 5 novembre 1999 visant à promouvoir la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle crée le congé paternité ; la loi du 22 mars 2007 en porte la durée à deux semaines. En France, il faut attendre 2002 pour voir ce congé introduit. La Pologne ne l'introduit qu'en 2010 et ce pour une durée d'une semaine.

La durée de ces congés varie en Europe d'un minimum de 2 jours ouvrables aux Pays-Bas à un maximum de 13 semaines en Slovénie (le Québec en offre 5). **Néanmoins la plupart des pays européens offrent un congé d'une durée de deux semaines** (France, Danemark, Espagne, Royaume-Uni et Pologne) Dans tous les cas les durées sont le plus souvent trop courtes pour créer une véritable dynamique d'implication des pères dans l'exercice des tâches familiales.

Les modalités sont le plus souvent identiques dans les différents pays. Les deux axes de variations sont :

- la période durant laquelle ce congé peut être utilisé. Celle-ci peut s'étendre jusqu'aux 6 mois suivant la naissance de l'enfant, cas de la Slovénie. Le plus souvent, la période s'étend jusqu'aux 4 mois de l'enfant (cas de la France, de la Belgique et du Danemark.) ;
- le fractionnement ou non. La plus grande flexibilité est finlandaise mais pour la plupart des pays, il n'y a pas de flexibilité permise. En Finlande, le père peut séparer son congé en quatre périodes s'il le souhaite. La situation slovène est particulière puisque les 15 premiers jours du congé ne sont pas fractionnables tandis que les 75 jours restant le sont.

¹⁹ En Grèce et en Autriche, la plupart des employeurs accordant un conge au moment de la naissance mais il n'y a rien d'officiel.

La rémunération est comprise dans une fourchette allant de 70 % du salaire de référence en Finlande à 100 % dans plusieurs pays comme le Danemark, les Pays-Bas, le Portugal ou l'Espagne. En Slovénie, la situation est là encore singulière : les deux premières semaines sont indemnisées à hauteur de 100 % du salaire de référence et les semaines suivantes le sont forfaitairement à hauteur de 162 euros par mois. L'existence de plafond dans les rémunérations perçues peut significativement modifier les conditions financières de ce congé. En France, il est égal au plafond de la Sécurité Sociale, au Danemark à 100 euros par jour, à 87,06 euros par jour en Belgique et à 32 892 euros par an en Finlande Le Royaume-Uni et la Norvège constituent des cas particuliers puisque pour l'un, l'indemnisation est forfaitaire (124,88 £ par semaine) tandis que pour l'autre ce sont les employeurs qui fixent le niveau d'indemnisation.

Le taux de recours est du même ordre, 70-80 %, dans ces différents pays ; les valeurs extrêmes étant 91 % au Danemark et seulement de 54 % en Espagne. En Slovénie, le taux de recours est de 75 % pour les 2 premières semaines mais décroît fortement pour les semaines suivantes en raison d'une trop faible indemnisation²⁰. La France avec un taux de recours de 66 % se situe légèrement en dessous de la tendance européenne.

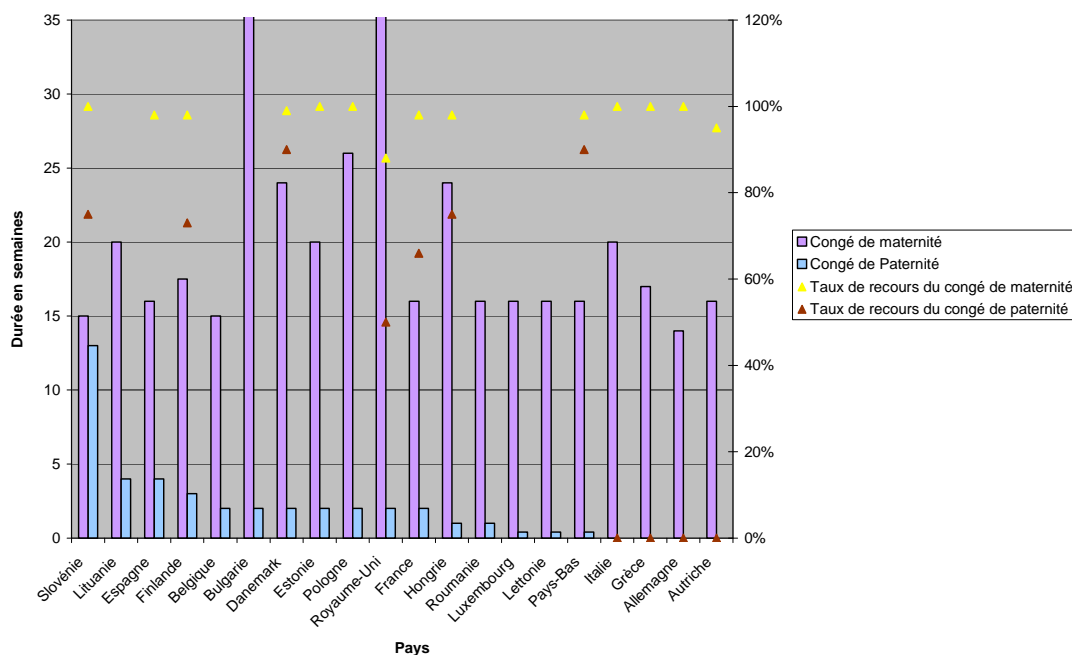
Un mécanisme de clause passerelle au sein du congé maternité à destination du père existe dans certains pays. Ce mécanisme de passerelle existe en Espagne où la mère peut transférer jusqu'à 10 des 16 semaines de son congé maternité ; ce mécanisme est, pour l'instant, très faiblement utilisé avec un taux de recours masculin de 1,6 % en 2008²¹.

Au Royaume-Uni, la mère dispose d'un congé de maternité de 52 semaines rémunéré à 90 % pour les six premières semaines, indemnisé forfaitairement, 124,88 £ pour les 33 suivantes et non indemnisé pour le reste. Une réforme entrée en vigueur au 1 avril 2011 autorise les mères travaillant à transférer au père les semaines restantes de leur congé maternité jusqu'à concurrence de 6 mois. Le père sera indemnisé forfaitairement à hauteur de 124,88 £ avec l'*additional paternity pay*.

Concernant la dynamique d'évolution de ce congé, **les évolutions récentes sont rares mais significatives** : la Pologne, qui a créé un congé paternité d'une semaine en 2010, a décidé de l'allonger d'une semaine supplémentaire à partir de 2011. De même, l'Espagne a voté une réforme qui entrera en vigueur à partir de janvier 2012 allongeant le congé paternité qui sera désormais de 4 semaines et ceci seulement 4 ans après l'avoir déjà prolongé.

²⁰ Stropnik, N & Kump, N. (2009) "What kind of men take parental leave ?" XXVI International Population Conference, Marrakech, Morocco, 27 septembre-2 octobre 2009.

²¹ 2008, Statistical Book of the Ministry of Labour, Spain.

Graphique 1 : Congés de Maternité²² et de Paternité en Europe.

Source : Données IGAS

1.1.1.2. Au sein de ce modèle, le congé parental laisse peu de place au père et les incite marginalement à s'impliquer.

Plusieurs constats peuvent être faits. **Tous les pays présentent un congé parental qui est accessible aux deux parents.** Néanmoins la place laissée spécifiquement au père est très variable selon les pays. La France, l'Italie, la Belgique, l'Autriche, la Hongrie, l'Espagne ou le Danemark n'ont pas mis en place de mécanisme spécifique visant à inciter les pères à prendre ce congé parental.

Ces congés sont caractérisés par une **faible attractivité financière**. Ainsi en Italie l'indemnisation se fait seulement à hauteur de 30 % du salaire précédent tandis qu'en France l'indemnisation forfaitaire constituée par le Complément de Libre Choix d'Activités ou CLCA ne saurait excéder 550 euros par mois et en Espagne celui-ci est non rémunéré. Les **durées de ce congé sont aussi relativement longues**, c'est-à-dire excédant les six mois et pouvant s'étendre jusqu'aux trois ans de l'enfant. En Espagne, le congé parental, *Excedencia por cuidado de hijos*, est un droit individuel d'un congé indéfini ouvert jusqu'aux trois ans de l'enfant. En France, cela prend la forme d'un congé d'une année renouvelable deux fois jusqu'aux trois ans de l'enfant. **Toutes ces caractéristiques se traduisent par un taux de recours masculin très faible** : 4 % en Espagne avec une durée médiane de congé sensiblement inférieure à celle des femmes (172 jours contre 184) et 2 % en France. En Hongrie où deux modes de rémunération existent, l'un avec un taux d'indemnisation de 70 % du salaire de référence et l'autre de nature forfaitaire selon que l'on soit assuré ou non, la faiblesse du forfait, 105 euros par mois, et l'existence d'un plafond bas, 562 euros par mois, impliquent une faible attractivité financière du congé et un très faible taux de recours masculin, environ 1 %.

²² En Bulgarie et au Royaume-Uni, le congé de maternité à une durée supérieur à 35 semaines.

Plusieurs mécanismes existent pour inciter les pères à prendre un congé parental .

- **la durée très courte du congé parental** est l'un de ces mécanismes. Le congé parental belge est un droit individuel non transférable très court (3 mois). Sur une période s'étendant de mi-2006 à 2009, le taux de recours au congé parental s'est accru de 34 % et le taux de recours masculin de 66 % pour s'établir à une valeur de 24 % ;
- une **très forte indemnisation** en est un autre. Au Danemark, le taux de recours masculin s'établit à une valeur similaire de 24 % pour une durée de congé moyenne de 8 semaines (28 semaines pour les mères)²³. Le succès est à relier au niveau d'indemnisation qui est quatre fois supérieur à celui octroyé en France.

L'Autriche conjugue les deux mécanismes puisque les parents ont, pour le congé parental ou *Elternkarenz*, le choix entre quatre durées d'indemnisation forfaitaire, *Kinderbetreuungsgeld*. Plus le congé est court, plus celui-ci est indemnisé fortement. On constate que si les pères ne représentent que 4,6 % des parents percevant l'allocation parentale d'éducation *Kinderbetreuungsgelds*, ils représentent 11 % des allocataires percevant le format court et fortement indemnisé. Un congé court et bien indemnisé semble donc se révéler fortement incitatif auprès des pères.

Néanmoins, ce n'est pas suffisant comme semble l'illustrer le cas slovène où malgré une très forte indemnisation, à hauteur de 100 %, les hommes s'impliquent peu et ne prennent que très marginalement le congé parental, moins de 2 % des utilisateurs du congé parental en Slovénie sont de sexe masculin.

- un mécanisme utilisé est celui des **quotas**. Ceux-ci ont été introduits en 2007 en Allemagne. Sur un congé parental de 12 mois, 2 sont réservés au père. Si celui-ci les prends, le ménage obtient un bonus de 2 mois qui peut être indifféremment utilisé par le père ou bien la mère. L'introduction d'un tel système a permis d'accroître significativement le taux de recours masculin du congé parental, *Elternzeit*, qui est passé de 3,3 % en 2006 à 18,6 % en 2009. Cependant 73 % des pères utilisant ce quota se limitent au seul quota²⁴ ;
- enfin un mécanisme de **bonus** peut être mis en place. Depuis 2003, la Finlande a choisi le système du bonus qui est obtenu si le père prend les deux dernières semaines de congé sur un congé de 158 jours. Il bénéficie alors de 24 jours de congés supplémentaires. 15 % des pères ont eu accès à ce bonus. La durée moyenne du congé pris par les pères finlandais est de 42 jours ce qui correspond peu ou prou à la partie qui leur est réservée.

1.1.2. Le modèle parental facilite l'implication des pères.

Ce modèle se caractérise par la fusion des différents congés au sein d'un unique congé portant le nom de congé parental. Parfois un petit congé spécifiquement dévolu au père peut continuer à exister. Cette unification semble laisser plus de place au père et constituer un cadre plus propice à l'implication des pères dans les tâches familiales au moment de la naissance.

Les pays relevant de ce modèle sont la Norvège, la Suède, l'Islande et le Portugal. La Suède a opéré dès 1974 cette transformation des congés tandis que le Portugal est le pays le plus récent à avoir adopté cette unicité du congé.

²³Olsen, B.M (2008) *Evaluering af den fleksible barselsorlov. Orlovsreglerne set fra forældres, kommuners og arbejdspladser perspektiv [Evaluation of the flexible leave. Leave rights from the perspective of parents, municipalities and employers]*.

²⁴ Evaluationsbericht Bundeseltern- und Elternzeitgesetz 2009, Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin

Deux éléments caractérisent ce congé unique :

- **existence de quotas individuels non transférables.** L'Islande est un très bon exemple de ce système avec le mécanisme des 3+3+3 (3 mois pour la mère, trois mois pour le père et trois mois à partager). En Norvège, le quota est de 9 semaines pour la mère et de 10 pour le père sur un congé de 46 semaines. La Norvège est d'ailleurs le seul pays où le quota soit plus favorable pour les pères que pour les mères. En Suède, le quota est de 60 jours pour chacun des parents dans un congé de 480 jours. Les mères ont la possibilité de prendre deux semaines supplémentaires pour la grossesse mais celles-ci ne sont pas rémunérées. Le système portugais est légèrement plus complexe. Le congé est scindé en deux congés se prenant l'un à la suite de l'autre. Dans le premier congé de 180 jours, *licença parental initial*, la mère dispose d'un quota de 45 jours tandis que le père dispose d'un quota de 30 jours. Lors du second congé, *licença parental complementar*, les deux parents disposent chacun d'un quota de 3 mois sur un congé de 6 mois ;
- **taux de remplacement élevé,** supérieur à 80 % du salaire de référence. pendant une période excédant les 6 mois. Les taux de remplacements sont variables au sein d'un même pays selon la période considérée. Ainsi en Suède, les 390 premiers jours sont indemnisés à hauteur de 80 % du salaire de référence tandis que les 90 jours restant le sont forfaitairement à hauteur de 19 euros par jour. Au Portugal et en Norvège, la rémunération varie entre 80 et 100 % du salaire de référence selon la période du congé considérée. En Islande, la rémunération varie entre 75 % et 80 % selon la position par rapport au plafond qui est de 1870 euros. En raison de la crise ce plafond a été plusieurs fois revu à la baisse ; l'indemnisation reste néanmoins très généreuse.

Ce modèle en fusionnant les congés en unique congé vise à faire disparaître les perceptions sexuées des tâches familiales au moment de la naissance. En dissociant la dimension santé et protection de la mère de la dimension éducation et accueil du nouveau-né, le modèle parental permet une plus grande implication des pères et surtout une plus grande efficacité dans la poursuite de l'égalité homme-femme. La Suède fait partie avec la Norvège des pays qui ont le plus exploré cette logique. Le maintien de congé spécifiquement dédié au père d'une durée moyenne de 10 jours en Suède en Norvège où il n'est pas rémunéré et au Portugal où il est obligatoire s'explique par leur création antérieure à l'introduction des quotas au sein du congé unique. On doit donc moins les interpréter comme le signe du caractère sexué des congés que comme le reliquat de choix politiques antérieurs ;

La Suède est allée encore plus loin dans cette volonté d'équilibre puisqu'elle a introduit le **mécanisme du « gender equality bonus »**. Ce bonus consiste en une réduction d'impôts de 10 euros par « jour-égalité »²⁵ ; en cas de partage strictement égalitaire du congé parental, la réduction d'impôts obtenue s'élève à 1410 euros.²⁶ Ce mécanisme n'a, toute fois, pas eu les effets escomptés au cours de ses 18 premiers mois d'existence.

²⁵ Les jours égalité sont les jours que le conjoint ayant le congé parental le plus court prend au-delà de son quota.

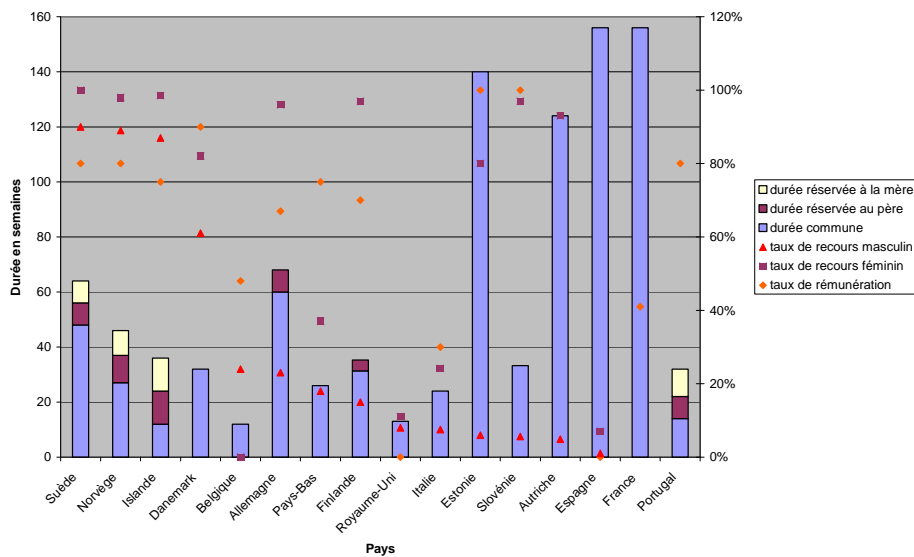
²⁶ Försäkringskassan [Swedish Social Insurance Agency] (2010) Jämställdhetsbonus – en effektutvärdering [Gender equality bonus – an evaluation of effects] Rapport Dnr 21019-2010.

1.2. La comparaison entre les deux modèles est difficile.

S'il est toutefois difficile de comparer les efficacités relatives en termes de partages des tâches et des responsabilités familiales de ces deux systèmes, il est néanmoins possible d'esquisser quelques grandes tendances :

- dans le modèle maternel, les hommes ont très peu recours au congé parental qui reste très majoritairement utilisé par les femmes ; le congé paternité est massivement utilisé ;
- dans le modèle parental, les hommes utilisent significativement leur part réservée du congé parental mais rarement plus²⁷.

Graphique 2 : Les congés parentaux de quelques pays d'Europe²⁸.



Source : Données IGAS

2. LES DYNAMIQUES A L'ŒUVRE

Si les deux modèles sont encore représentés par un nombre égal de pays en Europe, on peut néanmoins constater qu'une certaine dynamique est à l'œuvre en faveur du modèle parental. Deux éléments marquant nous semblent assez bien illustrer cette dynamique :

- le vote de la directive européenne 2010/18/UE qui fait du congé parental un droit individuel d'au moins 4 mois et dont un mois, au moins, est non transférable ;
- la métamorphose initiée en 2009 du modèle portugais qui bascule de la sphère maternelle vers la sphère parentale.

²⁷ En Norvège, seuls 15 % des pères prennent un congé d'une durée supérieur à celle du quota.

²⁸ Pour les taux de rémunération, en cas de rémunération forfaitaire une équivalence a été calculée par rapport au salaire minimum.

Les quotas au sein des congés parentaux sont de plus en plus nombreux et ne se limitent plus aux seuls pays nordiques. Les pays nordiques eux-mêmes les ont régulièrement allongés au cours des dernières années. La Suède qui a introduit le quota pour le père en 1995 l'a allongé en 2002 en le faisant passer à 2 mois alors qu'il n'était que d'un mois jusqu'alors. Néanmoins le prolongement de ce quota a eu moins d'impact sur le taux de recours masculin que sa création. La Norvège a augmenté en 2009 la durée du quota dévolu au père le faisant passer de six à dix semaines. En Islande, l'extension du quota dévolu au père a eu lieu en 2001²⁹. Des pays comme le Portugal ou bien l'Allemagne les ont introduits avec une certaine réussite. Il y a une indéniable efficacité du mécanisme des quotas sur le taux de recours masculin.

Néanmoins concernant l'effet sur l'implication des pères dans les tâches familiales, on se d'être plus prudent. Ainsi Salmi, Lammi-Taskula et Närvi montre, dans une étude de 2009 réalisée pour le Ministère finlandais de l'Emploi et de l'économie³⁰, que les mères restent très présentes durant l'exercice du « mois du père ». On peut donc se demander s'il ne serait pas nécessaire de prévoir des périodes de congé pour le père durant lesquelles il serait seul avec l'enfant.

Il y a une véritable volonté d'impliquer les pères et de les rendre plus présent au moment de la naissance de l'enfant. On peut distinguer deux mécanismes principaux pour y parvenir : les quotas et l'attractivité financière.

²⁹ Eydal, G-B & Gislason, I.V, "Paid Parental leave in Iceland- History and Context", 2008.

³⁰ Salmi, M., Lammi-Taskula, J. and Närvi, J. (2009) *Perhevapaat ja työelämän tasa-arvo [Family leaves and gender equality in working life]*. Helsinki: Ministry of Employment and the Economy.

Tableau comparatif des différents congés de maternité/ de paternité/parental dans quelques pays d'Europe.

Type de Congé Pays	Congé de Maternité	Congé de Paternité	Congé Parental
<p>Allemagne : Pas de changement significatif depuis 2009 même si suite à la crise, des restrictions financières ont été mises en place.</p> <p>La réforme de 2007 sur le congé parental, introduction du bonus, a eu un effet très positif en augmentant le taux de recours des pères. Celui-ci est passé de 3,3 % en 2006 à 18,6 % en 2009 même si 73 % de ces pères se limitent au deux mois. Le coût total du congé parental est estimé à 4,5 milliards d'euros par an.</p> <p>Le taux de recours du congé de maternité est de 100 % en raison des 8 semaines obligatoires.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 14 semaines (6+8). Seules les 8 post-accouchement sont obligatoires. Pour les six premières semaines, la salariée doit notifier son consentement à y renoncer. • 100 % de rémunération sans plafond. Cela prend la forme du <i>Mutterschaftsgeld</i> payé par l'Assurance Maladie (13€/jour). Les mères ayant choisi une assurance privée perçoivent une allocation unique de 210 € Dans les deux cas, le différentiel est couvert par l'employeur. • Pas de flexibilité • Seules les salariées sont éligibles 	<ul style="list-style-type: none"> • Aucun 	<ul style="list-style-type: none"> • Droit familial à un congé qui peut s'utiliser jusqu'aux 3 ans de l'enfant. • 12 mois indemnisés à un taux de 67 % avec un plafond de 1800 et un plancher de 300 €/mois pour l'indemnisation. Pour les faibles revenus, il existe une sur compensation. • Si les deux conjoints prennent le congé avec chacun une période de 2 mois minimum , ceux-ci bénéficient d'un bonus de deux mois supplémentaires pour la période indemnisée. • Le mode de financement est l'impôt. • Possibilité de travail à temps partiel (max 30h/semaine)
<p>Autriche : Le congé de maternité étant obligatoire le taux de recours est de 100 %. Le gouvernement estime qu'un tiers de pères employés par le gouvernement fédéral devrait bénéficier du congé de paternité offert par l'Etat-employeur.</p> <p>Concernant le congé parental, le taux de recours féminin est très élevé, entre 93 et 96 %, tandis que le taux de recours masculin reste faible bien qu'ayant</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 16 semaines obligatoires (8 + 8). • Rémunération à hauteur de 100 % du salaire de référence pour les salariées. Pour les non-salariées, il existe des mécanismes d'indemnisation le plus souvent forfaitaire. • Pas de flexibilité possible. • Les salariées sont éligibles ; les chômeuses si elles ont cotisé au 	<ul style="list-style-type: none"> • Pas de congé légal mais un certain nombre de conventions sectorielles octroient deux jours au père. • Les employés de l'Etat ont le droit à un mois du père non rémunéré. 	<ul style="list-style-type: none"> • Existence de l'Elternkarenz qui est un droit familial à un congé indéfini s'étendant jusqu'aux deux ans de l'enfant. • Celui-ci peut être divisé en trois parts faisant au minimum deux mois. • Chaque parent à la possibilité de conserver trois mois du congé pour une utilisation jusqu'au septième anniversaire de l'enfant. • 4 modes d'indemnisations forfaitaires dont le montant est d'autant plus élevé que la durée est

Type de Congé Pays	Congé de Maternité	Congé de Paternité	Congé Parental
augmenté, 4,9 % en 2009. Un constat intéressant est que dès lors que l'on segmente les statistiques selon le mode de rémunération, on constate que le taux de recours masculin de la formule congé court et bien rémunéré est significativement plus élevé que celui du format long et peu rémunéré : 11 % contre 3,9 %.	minimum trois mois ou ont eu pendant 12 mois une assurance santé personnelle au cours des trois dernières années. Les professions libérales sont éligibles si elles sont souscrites à une assurance santé personnelle.		faible. Il s'agit du <i>Kinderbetreuungsgeld</i> . L'intervalle des rémunérations s'étend de 442€/mois sur 30 mois (36 mois si les deux parents prennent du congé) à 1004 €/mois sur 12 mois (14 mois pour les deux parents) <ul style="list-style-type: none"> Tous les employés y sont éligibles. Il existe un droit à l'aménagement du temps de travail connu sous le nom d'<i>Elternteilzeit</i>.
<p>Belgique : Pas de données spécifiques sur les mères. Seuls 4 % des pères n'utilisent que les trois jours obligatoires. Concernant le congé parental, il y a une légère progression de l'usage masculin même si l'usage féminin reste prédominant : entre 2006 et 2009 le nombre d'utilisateurs masculins a cru de 40 % tandis que le féminin n'a cru que de 16 %.</p> <p>Sauf mention contraire, les financements se font par l'Assurance Maladie.</p>	<ul style="list-style-type: none"> 15 semaines de congés dont 10 obligatoires (1+9). Le congé peut commencer 6 semaines avant. Rémunération à 82 % pour les 4 premières semaines puis 75 % avec un plafond de 88,77€/jour pour le privé. Dans le public la rémunération est totale. Deux semaines de congé peuvent être utilisées comme jours libres afin de faciliter un retour progressif sur le marché du travail. Seules les salariées sont éligibles. Les professions libérales ont un système propre moins avantageux. 	<ul style="list-style-type: none"> 10 jours dont trois sont obligatoires. Rémunération à 100 % pour les trois premiers jours payés par l'employeur et le reste à 82 % par l'équivalent belge de la CNAM (plafond de 97,06€/jour). Les deux semaines doivent être utilisées dans les 4 premiers mois suivant la naissance. Seuls les employés sont éligibles. 	<ul style="list-style-type: none"> Trois mois par parents et par enfant qui peuvent être pris jusqu'aux 12 ans de l'enfant. Rémunération de 653,22€/mois après impôts. Relativement bonne flexibilité du congé parental qui peut être pris à temps plein, mi-temps ou un jour par semaine. Existence d'un système de crédit temps. Les employés travaillant 12 des 15 derniers mois au sein de la même entreprise sont éligibles. Les professions libérales ne sont pas éligibles.
Danemark . Le taux de recours du congé de maternité est de 99 %, de 89 % pour le congé de paternité. 24 % des pères et 94 % des mères ont recours au congé parental. Le taux de recours est	<ul style="list-style-type: none"> 18 semaines dont 4 avant la naissance. Rémunération à 100 % jusqu'à un plafond de 100€/jour. 	<ul style="list-style-type: none"> Deux semaines qui doivent être prise dans les 14 semaines suivant l'accouchement. Rémunération similaire au congé de 	<ul style="list-style-type: none"> 32 semaines de congé jusqu'à ce que l'enfant ait 48 semaines. Chaque parent a droit aux 32 semaines mais le total familial ne doit pas excéder ces 32 semaines.

Type de Congé Pays	Congé de Maternité	Congé de Paternité	Congé Parental
<p>fortement corrélé au niveau d'éducation.</p> <p>Pour être éligible aux congés de maternité et parental, plusieurs conditions sont à satisfaire. Pour les salariés, il suffit d'avoir travaillé durant au moins 120 heures au cours des 13 semaines précédant le congé. Pour les professions libérales, il est nécessaire d'avoir travaillé au moins 6 mois durant l'année écoulée. Pour les chômeurs, il faut avoir droit aux allocations chômage.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Mise en place de différents fonds afin de sécuriser les paiements. Pas de flexibilité théorique mais la Cour suprême du Danemark aurait statué sur un caractère fractionnable. 	<p>maternité</p> <ul style="list-style-type: none"> Est éligible tout partenaire y compris ceux du même sexe. 	<ul style="list-style-type: none"> Rémunération similaire au congé de maternité Le travail à temps partiel est possible durant le congé qui est prolongé jusqu'à concurrence de 64 semaines. Cela nécessite l'accord des employeurs. Fractionnable selon une jurisprudence de la Cour suprême du Danemark.
<p>Espagne : l'introduction du congé de paternité date de 2007 avec la loi sur l'égalité des genres/sexes. Le taux de recours du congé de maternité est de 68 % tandis que celui-ci du congé de paternité est de 54 %. Le taux de recours au congé parental est très faible et les pères ne représentent que 4 % des ces utilisateurs. Il y a un indéniable effet de frein de la non-rémunération du congé mais aussi de la réduction du temps de travail.</p> <p>Le financement des différents congés se fait par différentes contributions patronales et salariales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> 16 semaines dont 6 obligatoires après la naissance. Les dix semaines restantes peuvent être prises indifféremment avant ou après³¹. Celles-ci peuvent être transféré au père sous à l'aide d'un mécanisme de passerelle. Il existe des mécanismes pour prolonger le congé de maternité de deux à quatre semaines. Rémunération à 100 % jusqu'à un plafond de 3198€/mois. Une indemnisation forfaitaire existe pour les non-éligibles 	<ul style="list-style-type: none"> 15 jours³² de congé rémunérés à 100 % avec un plafond de 3198€/mois. Les deux premiers jours doivent être utilisés à la naissance. Etre immatriculé à la sécurité sociale et avoir cotisé pendant 180 jours dans les 7 ans précédant la naissance ou 360 dans toute sa carrière. 	<ul style="list-style-type: none"> un droit à un congé indéfini jusqu'aux trois ans de l'enfant. Le retour dans l'emploi n'est garanti que pour un an, après c'est un emploi de même catégorie Pas de rémunération sauf dans certaines régions. Pas de contraintes sur les modalités de durée et de fractionnement du congé. Tout(e) salarié(e) avec une année d'ancienneté est éligible.

³¹ Durant ces 10 semaines, les femmes peuvent travailler à temps partiel.

³² 4 semaines à partir de 2012.

Type de Congé Pays	Congé de Maternité	Congé de Paternité	Congé Parental
<p>Finlande : En septembre 2009, un comité a été créé pour étudier les possibilités de changements du modèle du congé parental. Taux de recours pour le congé de maternité est très élevé. Le taux de recours au congé de paternité est de 73 % en 2008 ce qui est une augmentation considérable depuis 1993 ou il était de 43 %. Le congé parental est massivement pris par les mères. L'introduction du bonus a permis d'accroître le taux de recours des hommes. Un effet connexe a été la diminution de la durée moyenne du congé. L'utilisation de l'option temps partiel du congé reste très limitée et circonscrite. 15 % des pères utilisent le mois du père.</p> <p>L'éligibilité est conditionnée à la résidence en Finlande</p> <p>Les congés sont financés par l'Assurance Maladie à partir de contributions employeurs.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Etre immatriculée à la sécurité sociale et avoir cotisé pendant une période qui varie selon l'âge de la parturiente. • 105 jours ouverts³³ dont 2+2 semaines obligatoires. • Rémunération à 90 % durant les 56 premiers jours avec un plafond de 50 606 €/an. Après le taux passe à 70 % avec un plafond de 32 892 €/an³⁴. • Pas de flexibilité. 	<ul style="list-style-type: none"> • 18 jours de congés + 24 jours de bonus si le père prend au moins les deux dernières semaines du congé parental. • Les 18 premiers jours peuvent scindés en 4 parties tandis que le bonus doit être pris d'une seule traite. • taux de 70 % avec un plafond de 32 892 €/an. Pour le mois du père le taux de rémunération est de 75 % avec un plafond 51 510 €/an. 	<ul style="list-style-type: none"> • Droit familial à un congé de 158 jours ouverts. • Rémunération à 75 % du salaire de référence durant les 30 premiers jours avec un plafond annuel de 50 606 € Après le taux passe à 70 % avec un plafond de 32 892 € • Fractionnable en deux parties d'au moins douze jours. Possibilité de le prendre en temps partiel.

³³ Une semaine en compte 6.

³⁴ Il existe pour les revenus supérieurs au plafond un taux de remplacement inférieur.

Type de Congé Pays	Congé de Maternité	Congé de Paternité	Congé Parental
<p>France : cf Cœur du rapport pour une présentation plus approfondie.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 16 semaines de congés dont au minimum 3 avant la naissance • 8 semaines obligatoires (1+7) • Toutes les femmes sont éligibles • La rémunération est faite à l'aide des indemnités journalières versées par l'Assurance Maladie 	<ul style="list-style-type: none"> • 14 jours de congés dont 3 au moment de la naissance et 11 qui peuvent être utilisés dans les 4 mois suivant la naissance. • Rémunération similaire à celles du congé de maternité • Tous les pères sont éligibles. 	<ul style="list-style-type: none"> • Droit individuel à un congé jusqu'aux trois ans de l'enfant. • Congé non rémunéré mais il existe une indemnité forfaitaire de 553 €/mois pour certaines familles le Complément de libre choix d'activité ou CLCA. Pour les familles de plus de trois enfants, il existe le Complément Optionnel de libre choix d'activité ou COLCA qui est financièrement plus attractif. • Possibilité de travail à temps partiel
<p>Grèce³⁵: Un problème important est l'absence de données sur les taux de recours.</p> <p>Il y a pour projet de créer un congé de paternité mais cela ne constitue pas pour l'instant une réelle priorité.</p> <p>Le modèle culturel traditionnel constitue a priori un obstacle important pour la parité.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • un congé de 17 semaines lié à l'accouchement (8+9) • rémunéré à hauteur de 100 % du salaire de référence sans plafond. • Pas de flexibilité possible. • Pour être éligible, il faut avoir cotisé durant 200 jours lors des 12 derniers mois • Existence d'un second congé dit congé spécial d'une durée de six fois indemnité forfaitairement à hauteur du salaire minimum. Pour y être éligible il faut avoir cotisé à l'IKA-ETAM 	<ul style="list-style-type: none"> • Deux jours au moment de la naissance • Financé par l'employeur 	<ul style="list-style-type: none"> • Droit à un congé de trois mois et demi par enfant utilisable • Pas de rémunération • Fractionnable en accord avec l'employeur • Pour être éligible, il faut avoir travaillé au moins une année chez son employeur actuel et que son conjoint travaille.

³⁵ Le système présenté est celui pour le secteur privé ; le secteur public a un système légèrement différent. Il n'y a, notamment, pas de congé de paternité pour les employés du secteur public.

Type de Congé Pays	Congé de Maternité	Congé de Paternité	Congé Parental
<p>Hongrie : Les taux de recours des congés de paternité et de maternité sont très élevés proche de 100 %. Concernant les deux formes du congé parental, on dispose de peu d'informations. L'utilisation resterait néanmoins très féminine.</p> <p>Pour le GYES, il existe une forme spécifique pour les familles de plus de trois enfants qui est le GYET. Celui-ci se différencie en ce que le congé s'étend jusqu'au 8^{ème} anniversaire du plus jeune enfant ; 10^{ème} si celui est malade ou handicapé.</p> <p>La politique hongroise est marquée par une très forte instabilité.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 26 semaines dont 4 peuvent être prises avant la naissance. • Rémunération à 70 % du salaire de référence et ceci sans plafond • Pas de flexibilité possible • Financé par l'Assurance-Maladie • Les femmes ayant cotisés 365 jours durant les deux dernières années et les 42 jours précédant la naissance sont éligibles. 	<ul style="list-style-type: none"> • 5 jours ouvrables à prendre durant les deux premiers mois de l'enfant. • Rémunération à 100 % sans plafond • Pas de flexibilité. • Tous les pères salariés sont éligibles 	<ul style="list-style-type: none"> • Deux congés possibles selon que l'on soit assuré ou non : GYES pour les non assurés ou GYED pour les assurés. Ces deux congés sont des droits familiaux sauf pour le GYED qui jusqu'au premier anniversaire de l'enfant est réservé à la mère. • Le GYES s'étend jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant et le GYED jusqu'au deuxième. • Le GYES est indemnisé forfaitairement, 105 € par mois tandis que le GYED est rémunéré à hauteur de 70 % du salaire de référence avec un plafond qui est le double du salaire minimum (562 €). • Le GYES est financé par le Trésor tandis que le GYED l'est par l'Assurance Maladie
<p>Irlande : En juin 2011, une étude nationale sera publiée par The Equality Authority or Ireland sur les congés de maternité et de paternité. Concernant le congé parental, il n'y a pas de données récentes disponibles mais en 2001 une étude du Department of Justice, Equality and Law Reform indiquait que le taux de recours que 20 % des parents éligibles avaient recours au congé et que 84 % de ces parents étaient des femmes. Un frein souvent mis en avant était de nature financière avec la non rémunération de ce congé.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 42 semaines dont 2+4 semaines obligatoires • Seules 26 semaines sont rémunérées à hauteur de 80 % du salaire de référence avec un plafond de 270 €/semaine. Certains employeurs notamment l'Etat complètent l'indemnisation jusqu'à avoir une compensation complète du salaire • Pas de flexibilité possible. • l'éligibilité se fait selon le critère du Pay Related Social Insurance ou PRSI. Une femme doit avoir par 	<ul style="list-style-type: none"> • Pas de congé de paternité. • Certains employeurs comme l'Etat octroient à leurs employés 3 jours de congé au moment de la naissance. 	<ul style="list-style-type: none"> • Droit individuel à un congé de 14 semaines par enfants • Congé utilisable jusqu'au huitième anniversaire de l'enfant. • Congé non rémunéré • Fractionnable en bloc de six semaines

Type de Congé Pays	Congé de Maternité	Congé de Paternité	Congé Parental
Des débats existent sur ces thèmes mais le gouvernement et le patronat ont une position apparemment conservatrice sur ce thème.	exemple été employée durant 39 semaines et cotisée à la Sécurité Sociale durant les 12 derniers mois précédant la naissance		
<p>Islande : Situation très spécifique en raison du système 3/3/3 « faedingarorlof ».</p> <p>Eligibilité se fait par l'appartenance à la population active.</p> <p>Les différentes périodes de congés sont fractionnables. Le congé peut être utilisé jusqu'aux trois ans de l'enfant.</p> <p>Les plafonds ont été sensiblement réduits avec la crise.</p> <p>Financé par un fond spécifique</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La mère dispose d'un quota de 3 mois sur le « faedignarorlof » dont un mois peut être pris avant la naissance. On peut se poser la question du respect de la directive maternité. • Seules deux semaines postnatales sont obligatoires Le travail à temps partiel est possible le reste du temps. • 80 % du salaire si celui-ci est inférieur à 1 200 € 75 % jusqu'au plafond de 1 890 € 	<ul style="list-style-type: none"> • Idem que pour les mères sauf les deux semaines obligatoires • Pour 100 femmes prenant un congé, il y a 88,5 hommes prenant un congé, congé qui représentent un tiers du volume total du congé pris par les parents. 	<ul style="list-style-type: none"> • Trois mois à partager entre les différents conjoints.
<p>Italie : Tout est financé par l'INPS³⁶ à partir de contributions patronales et salariales. Un nouveau cadre financier serait en construction pour le congé parental</p> <p>Pas de véritables informations sur le taux de recours du congé parental.</p> <p>Mécanisme particulier pour les personnes relevant de la « gestione separata ».</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 20 semaines obligatoires dont 4 avant la naissance. • 80 % de la rémunération précédente avec un mécanisme particulier pour les non salariés. • Toute femme avec un numéro de sécurité sociale est éligible. 	<ul style="list-style-type: none"> • Pas de congé de paternité sauf en de très rares cas (décès de la mère....) 	<ul style="list-style-type: none"> • Droit individuel à un congé de 6 mois. La durée cumulée pour les deux parents ne peut excéder 10 mois. Si le père utilise plus de 3 mois alors il passe à 11. Droit valable jusqu'aux 8 ans de l'enfant. • Rémunéré à hauteur de 30 % pour un enfant de moins de 3 ans et 0 % si l'enfant a entre 3 et 8 ans sauf si les revenus annuels sont inférieurs à 2,5 fois le revenu minimum. • Les parents peuvent prendre le congé parental en simultané.

³⁶ Institut National de Sécurité Sociale.

Pays \ Type de Congé	Congé de Maternité	Congé de Paternité	Congé Parental
<p>Norvège : Pas de véritable congé de maternité ou parental. Les noms des différents congés sont significativement « dégenrés ». Les taux de recours sont relativement élevés. L'impact du quota masculin est indéniable puisqu'avant le taux de recours des hommes était de 4 % et est passé à 70 % suite à l'introduction du quota. Les pères prennent peu au-delà de leur quota.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Neuf semaines dont 3 avant et 6 après. • Indemnisation à 80 % de la rémunération précédente. Financé par les impôts. • Pas de flexibilité. • Toute femme travaillant est éligible. 	<ul style="list-style-type: none"> • Deux semaines après la naissance constituées des « daddys day » • Pas de flexibilité dans l'usage. • Tout père salarié est éligible • Rémunération est fixée par l'employeur 	<ul style="list-style-type: none"> • 46 ou 56 semaines selon le niveau de rémunération dont 9 constituant le CM et 10 constituant le quota du père. Le reste peut être indifféremment partagé entre les deux parents. • Rémunération 100 ou 80 % du salaire précédent (jusqu'à 6 fois le plafond de la sécu. Une rémunération minimale de 435 €/mois. • Possibilité de travailler à temps partiel au-delà des 6 premières semaines de congé. • Les conditions d'éligibilité sont : avoir travaillé 6 des 10 mois précédant la naissance et avoir gagné au moins la moitié de la prestation de base de l'Assurance-Maladie.
<p>Pays-Bas : En décembre 2008 a été lancé un débat sur la nécessité de moderniser les structures actuelles. Ce débat a débouché sur la décision de présenter un projet de lois en mai 2010.</p> <p>Pas d'étude spécifique pour le congé de maternité mais on estime que le taux de recours est proche de 100 % Le taux de recours de 90 % pour le congé de paternité.</p> <p>En ce qui concerne le congé parental, le taux de recours est plus important chez les femmes, 37 %, que chez les hommes, 18 %.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 16 semaines (6+10). Interdiction de travailler 4 semaines avant la naissance et 6 semaines après. • Rémunération à 100 % du salaire précédent jusqu'à un plafond de 186,65 €/par jour. • Financé par cotisations patronales. • Salariées sont éligibles. Régime spécifique pour les professions indépendantes. 	<ul style="list-style-type: none"> • Deux jours compensés à 100 % par l'employeur. • Doivent être pris dans les 4 semaines suivant la naissance de l'enfant. • Salariés seuls sont éligibles 	<ul style="list-style-type: none"> • 26 fois la durée hebdomadaire de travail pour chaque parent pour chaque enfant. Ainsi un parent ayant travaillé à plein temps (988h/an soit 38h/semaine) aura le droit à un congé de 26 semaines • Non rémunéré mais le congé ouvre le droit à une réduction d'impôts de 704 €/mois ou 4,07 €/heure. • Tout employé travaillant depuis une année dans la même entreprise est éligible.

Type de Congé Pays	Congé de Maternité	Congé de Paternité	Congé Parental
<p>Portugal : En 2009, des changements majeurs ont été introduit dans le système portugais. Les notions de congés de maternité et de paternité ont été abandonnées.</p> <p>Difficulté d'évaluation du nouveau dispositif eu égard à son caractère très récent. Mais concernant l'ancien congé de paternité, l'introduction de quota avait eu des effets très positifs.</p> <p>Pour tous ces dispositifs, seuls les salariés, les professions libérales contribuant au système de protection sociale et les chômeurs indemnisés sont éligibles.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Congé parental initial, <i>licença parental inicial</i>, anciennement congé maternité : 120 ou 150 jours calendaires selon la rémunération choisie. • 45 jours obligatoires pour la mère. Le reste est partageable entre les deux parents. Si les deux le prennent, un minimum de 30 jours est exigible, un bonus de 30 jours est disponible. • Les mères peuvent utiliser 30 jours du congé avant la naissance. 	<ul style="list-style-type: none"> • Congé parental réservé exclusivement au père <i>licença parental exclusiva do pai</i>. • 10 jours obligatoires à prendre avant la fin du premier mois dont 5 immédiatement après la naissance et 10 jours optionnels à prendre en même temps que la mère lors du « congé de maternité ». • Rémunération à 100 % sans plafond. 	<ul style="list-style-type: none"> • Congé parental additionnel, <i>licença parental complementar</i>, de trois mois par parent. Le droit est individuel et non transférable. • Rémunération à 25 % mais uniquement si celui-ci est pris après le congé initial. • Le congé peut être utilisé jusqu'aux 6 ans de l'enfant. • Tous les salariés sont éligibles dès lors qu'ils travaillent depuis plus de 6 mois comme le congé de maternité.
<p>Slovaquie : L'usage du congé parental reste encore féminin avec une composition à 99,5 % féminine parmi ses usagers. Le taux de recours au congé de maternité est très élevé, proche de 100 %. Il n'y a pas de statistique disponible sur le mécanisme de passerelle.</p> <p>La nécessité de transposer la directive européenne constituera a priori une fenêtre d'opportunité pour faire évoluer les esprits qui reste encore fortement marqué par le modèle maternel comme le montre l'absence de projet relatif au congé de paternité.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 34 semaines depuis le 1^{er} janvier 2011 • Indemnisé à hauteur de 60 % jusqu'à un plafond de 1,5 fois le salaire moyen. • transférable au père à partir de la 6^{ème} semaine post-accouchement. • Condition d'éligibilité : activité professionnelle antérieure suffisante. 	<ul style="list-style-type: none"> • Pas de congé de paternité. • Une proposition de loi en ce sens avait été déposée en 2007 mais n'a pas abouti. 	<ul style="list-style-type: none"> • Droit familial à un congé indéfini s'étendant jusqu'aux trois ans de l'enfant³⁷. • Indemnisation forfaitaire de 190,10 € Cependant cette allocation peut être perçue même si l'on travaille à temps complet.

³⁷ Six si celui-ci est gravement malade ou handicapé.

Type de Congé Pays	Congé de Maternité	Congé de Paternité	Congé Parental
<p>Slovénie : Toutes les mères ont utilisé leur congé de maternité. 75 % des pères ont eu recours aux 15 premiers jours de congé sur la période 2006-2008. En 2009, seuls 19 % des pères ont pris plus de 15 jours et ce taux décroît fortement et rapidement dès lors que la durée du congé augmente.</p> <p>Malgré une compensation complète de la perte de salaire l'usage qui est fait du congé parental d'éducation reste encore très féminin avec un taux de recours masculin qui est de 5,6 %.</p> <p>Tous ces mécanismes sont financés par une branche spécifique de la sécurité sociale qui utilise des contributions salariales et patronales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 105 jours de congés sans période obligatoire. • Rémunération à hauteur de 100 % du salaire de référence avec une rémunération plancher égale à 55 % du salaire minimum. • Pas de flexibilité. • Pour être éligible, il faut avoir cotisé au moins 12 mois lors des 36 mois précédant la naissance. 	<ul style="list-style-type: none"> • 90 jours de congé paternité. • Seuls les 15 premiers jours ne sont pas fractionnables et doivent être pris d'un seul bloc. • Les 15 premiers jours sont rémunérés à hauteur de 100 % du salaire de référence avec un plafond égal à 2,5 fois le salaire moyen, les 75 restant le sont forfaitairement à hauteur de 162 €/mois. • Éligibilité se fait comme pour le congé de maternité 	<ul style="list-style-type: none"> • Droit familial à un congé de 260 jours dont 75 peuvent être utilisé jusqu'aux huit ans de l'enfant • rémunéré à hauteur de 100 % du salaire de référence avec un plafond égal à 2,5 fois le salaire moyen. • Possibilité de travail à temps partiel • Seul un parent a le droit d'utiliser le congé, si les deux parents souhaitent l'utiliser ils doivent signer un accord 30 jours avant la fin du congé de maternité. • Éligibilité similaire à celles des autres congés.
<p>Suède : 25 % des mères ont pris un congé de maternité prénatal entre 1998 et 2004. En 2004, près de 80 % des pères ont pris un congé de paternité.</p> <p>Le congé parental est principalement utilisé avant les deux ans de l'enfant après quoi celui-ci est pris en charge par le système collectif. Malgré le bonus d'égalité des sexes, les mères prennent le plus souvent la majorité du congé³⁸. Les pères ne représentent que 22,6 % des jours indemnisés.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Obligation pour la mère de prendre deux semaines avant ou après l'accouchement qui peuvent faire parties du congé parental³⁹. • Si il y a un risque pour le fœtus ou qu'aucun autre travail n'est libre, un congé indéfini rémunéré à 80 % peut être pris. 	<ul style="list-style-type: none"> • Dix jours qui doivent être pris dans la période de proximité de l'accouchement (les 60 premiers jours qui suivent). • Rémunération à 80 % par l'Assurance sociale suédoise avec un plafond de 3 3250€/an. 	<ul style="list-style-type: none"> • 480 jours de congé parental dont 60 sont réservés à chacun des membres du couple (<i>mammamånader</i> et <i>pappamånader</i>). Pour le reliquat, le partage est fait a priori en parts égales mais celui qui renonce doit signer un consentement écrit. • 390 jours⁴⁰ sont payés à 80 % du salaire de référence jusqu'à un plafond de 4 433 €;les jours restants sont indemnisés forfaitairement.

³⁸ Rapport *Who takes care of the children ? Couples' workplace situation and their division of parental leave* publié par l'Agence Suédoise de la sécurité sociale.

Type de Congé Pays	Congé de Maternité	Congé de Paternité	Congé Parental
<p>Le taux de recours au congé parental qui est de 92,4 % pour les 390 premiers jours et décroît fortement pour les jours restants (68,7 %)</p> <p>L'introduction des quotas a eu un impact très significatif ; moins en ce qui concerne leur prolongation.</p> <p>Tous les salariés sont éligibles aux différents mécanismes de congé dès lors qu'ils satisfont aux conditions de contributions.</p>			<ul style="list-style-type: none"> • Un bonus d'égalité des sexes ou <i>jämställdhetsbonus</i>, réduction d'impôts 10 € par jour égalitaire, si les deux parents utilisent plus que leur quota. • Le congé est fractionnable.
<p>République tchèque : le taux de recours du congé de maternité est très proche de 100 %. Le recours au congé parental d'éducation est principalement le fait des femmes. Le taux de recours masculin était en 2009 de 1,32 %. Concernant la durée du congé effectivement prise, les informations disponibles sont parcellaires et peu utilisables.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 26 semaines, 6 à 8 peuvent être prises avant l'accouchement, dont 14 semaines sont obligatoires. • Rémunération à hauteur de 60 % du salaire de référence avec un plafond de 60 € et un plancher de 22 € par jour. Cela correspond à un plafond de 920€/mois. • A partir de la 17ème semaine après la naissance le congé est transférable au conjoint. • Pour être éligible, il faut avoir cotisé 270 jours au système d'assurance maladie durant les deux dernières années précédentes pour les salariées ; pour les professions 	<ul style="list-style-type: none"> • Pas de congé de paternité. 	<ul style="list-style-type: none"> • Congé jusqu'aux trois ans de l'enfant⁴¹. C'est un droit individuel qui peut être pris par les deux parents mais dans ce cas une seule indemnité est versée. • Le congé est fractionnable à volonté. • Indemnisé forfaitairement selon plusieurs formules : 440 €/mois (24 mois) ou 300 puis 150 €/mois (21+27 mois) ou 300 € mois (36 mois).

³⁹ Cas où la mère souhaite être rémunérée pendant cette période.

⁴⁰ Le décompte en jours permet de mieux fractionner et d'accroître la flexibilité. Possibilité de fractionner à un niveau très fin.

⁴¹ Si l'enfant est handicapé, le congé est extensible jusqu'à ses dix ans.

Type de Congé Pays	Congé de Maternité	Congé de Paternité	Congé Parental
	libérales il est en plus nécessaire d'avoir cotisé 180 jours sur la dernière année.		
<p>Royaume-Uni : Le taux de recours du congé de maternité est de 88 % pour une durée moyenne de 26 semaines. Seuls 12 % de ces congés de maternité n'étaient pas indemnisés.</p> <p>Le taux de recours au congé de paternité est de 91 %. Le congé parental est très faiblement utilisé et le plus souvent pour de très courtes périodes mais le Department for Work and Pensions ne dispose pas de statistiques très développées quant à son usage.</p> <p>L'évaluation du mécanisme de passerelle est un enjeu très important.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 52 semaines qui peuvent commencer 11 semaines avant l'accouchement. 2 semaines d'interdiction de travail • Rémunération à 90 % pour 6 semaines, forfait de £ 124,88 pour 33 et non indemnisé pour le reste : le « <i>statutory maternity pay</i> » ou SMP • Existence de "keep in touch days". • Toute mère salariée est éligible au congé. Pour le SMP, il faut avoir travaillé au moins 26 semaines pour le même employeur avant la 15^{ème} semaine avant l'accouchement, règle de l'emploi continu et avoir perçu une rémunération hebdomadaire supérieure ou égale au lower earnings limit du régime des contributions salariales soit 97£\semaine, règle des revenus. Les femmes non éligibles au SMP perçoivent l'allocation forfaitaire pendant 39 semaines. 	<ul style="list-style-type: none"> • Deux semaines de congés à prendre jusqu'au cinquante-sixième jour après la naissance. • Rémunération à hauteur de 90 % du salaire de référence avec un plafond de 128,73 £semaines ou « <i>statutory paternity pay</i> ». Cela correspond dans les faits à une indemnisation forfaitaire de 128,73 £\semaine en ce que le salaire hebdomadaire minimum est de 237,20 £ pour un temps plein • Introduction au 3 avril 2011 du congé optionnel de paternité. Cela consiste à pouvoir transférer une partie du congé de maternité jusqu'à concurrence de 6 mois si la mère retourne travailler. • Tout père salarié est éligible au congé et au « <i>statutory paternity pay</i> » dès lors qu'il satisfait aux règles de l'emploi continu et des revenus. • Existence des mécanismes « <i>additional paternity leave</i> » et « <i>additional paternity pay</i> » 	<ul style="list-style-type: none"> • 13 semaines par parent et par enfant. non rémunérées. • Pas plus de 4 semaines par an et non fractionnable en-deca de la semaine. • Tout employé depuis un an dans la même entreprise est éligible.

Pays \ Type de Congé	Congé de Maternité	Congé de Paternité	Congé Parental
	<ul style="list-style-type: none">Depuis le 3 avril 2011, les mères n'ayant pas soldé la totalité du congé de maternité donnant droit à indemnisation et retournant au travail auront le droit de le transférer au père dans la limite de 26 semaines, mécanisme de passerelle ou « <i>additional parternity leave</i> » qui dans ce cas est indemnisé au même niveau que la mère avec « <i>additional parternity pay</i> »		

Annexe 4 : La parentalité masculine en entreprise - Regards croisés

Equilibres
OFCEMI - INSTITUT DE LA QUALITE

**La parentalité masculine en entreprise :
regards croisés**

Synthèse pour rapport

Mai 2011

Sommaire

1. UNE ENQUETE D'OPINION MENE E A L'INITIATIVE D'UN GROUPEMENT D'ENTREPRISES.....	3
2. DU MYTHE PARITAIRE A LA REALITE DES PRATIQUES	3
2.1. Des représentations progressistes...3	
2.2. ... Mais des pratiques qui révèlent un quotidien plus inégalitaire 3	
2.3. Ce que je pense n'est pas ce que je fais 4	
3. LE PERE IDEAL : LA CONSECRATION D'UNE PATERNITE RELATIONNELLE AU QUOTIDIEN	5
4. VIE PROFESSIONNELLE : LA PARENTALITE NE SE CONJUGUE PAS ENCORE AU MASCULIN	5
4.1. Les pères aux prises avec l'injonction à la carrière 5	
4.2. La parentalité masculine en entreprise : un sujet en devenir 6	
4.3. Ce que les salariés attendent : des actions permettant une meilleure articulation des temps de vie 7	
5. PARENTALITE ACTIVE OU PARENTALITE D'APPOINT, LES SOUHAITS EN MATIERE DE CONGE DE PATERNITE	8
5.1. Un consensus autour d'une plus grande implication des pères... 8	
5.2. ... Mais la permanence de la paternité d'appoint 8	
5.3. Le congé de paternité modifié, les fondations d'une parentalité active 8	

1. Une enquête d'opinion menée à l'initiative d'un groupement d'entreprises

Neuf grandes entreprises, Accenture, Areva, BNP Paribas, Bouygues Construction, la Caisse des Dépôts, Danone, La Poste, LVMH et PPR, ont choisi de se mobiliser conjointement pour donner la parole à leurs salariés, hommes et femmes, sur le thème de la parentalité en entreprise et plus particulièrement de la parentalité masculine.

Les salariés de ces entreprises ont ainsi pu faire entendre leur voix sur un enjeu majeur, celui de l'articulation des vies professionnelle et familiale par le biais d'une consultation menée par l'Institut LH2 et l'agence-conseil EQUILIBRES.

Plus de 37 000 personnes, issues de ces 9 entreprises, ont été interrogées par le biais d'un questionnaire en ligne. Au final, 32% des salariés sollicités, soit 11 928 personnes (5866 hommes et 6062 femmes), ont répondu à l'ensemble du questionnaire : un excellent score, qui montre l'intérêt porté à cet enjeu sociétal.

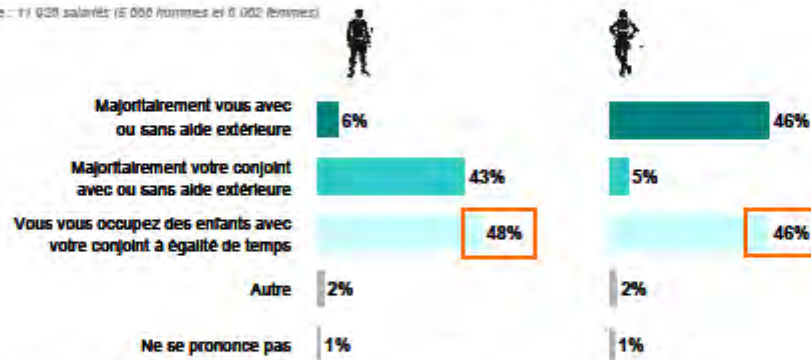
Le profil-type des sondés : un cadre urbain, vivant en couple, parent d'un ou deux enfants de moins de 10 ans.

2. Du mythe paritaire à la réalité des pratiques

2.1. Des représentations progressistes...

Q2 : Dans votre foyer, qui prend en charge les responsabilités et les tâches parentales :

Base : 11 928 salariés (5 000 hommes et 6 928 femmes)



Enquête réalisée par LH2 et EQUILIBRES du 5 au 29 avril 2011

Près de 50% des répondants disent qu'ils s'occupent des enfants à égalité de temps avec leur conjoint.

Les sondés adoptent donc une posture égalitaire, qui semble privilégier un modèle sociétal et familial relativement équilibré avec « deux apporteurs de soins et deux pourvoyeurs de revenus ».

2.2. ... Mais des pratiques qui révèlent un quotidien plus inégalitaire

Ces opinions et croyances ne résistent pas à l'analyse effective des contributions masculines et féminines aux responsabilités et tâches parentales.

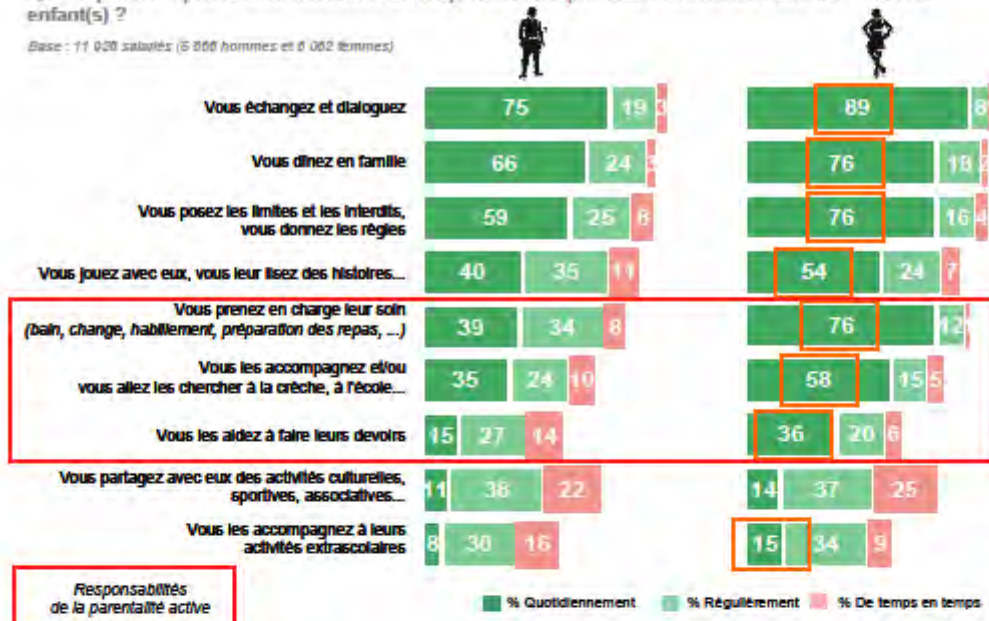
• La parentalité active demeure l'apanage des femmes

- Les soins, l'aide aux devoirs, l'accompagnement à la crèche ou à l'école, soit le noyau dur des tâches chronophages indispensables et irréductibles qui composent la parentalité active demeurent très majoritairement prises en charge par les femmes.

La parentalité masculine en entreprise : synthèse pour rapport

Q1 - A quelle fréquence assumez-vous les responsabilités parentales suivantes avec votre ou vos enfant(s) ?

Base : 11 020 salariés (5 868 hommes et 5 152 femmes)



Enquête réalisée par LH2 et EQUILIBRES du 5 au 29 avril 2011

La parentalité relationnelle est relativement paritaire

La parentalité relationnelle, faite d'échanges et de dialogue, de dîners en famille, de jeux et de lectures est investie de façon relativement paritaire, même si un écart d'investissement quotidien de 10 à 15 points demeure.

2.3. Ce que je pense n'est pas ce que je fais

Si le 'couple égalitaire' s'impose dans le dire, alimentant le mythe d'une parité parentale, les pratiques montrent une persistance des inégalités hommes/femmes en termes d'investissement quotidien. Ainsi, parmi les pères se disant égalitaires, 31% ne prennent en charge aucune responsabilité de la parentalité active au quotidien.

Q1 - A quelle fréquence assumez-vous les responsabilités parentales suivantes avec votre ou vos enfant(s) ?

Base : 5 868 hommes

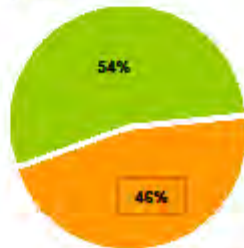
Ensemble des hommes (100% de l'échantillon)



Hommes se déclarant égalitaires (48% de l'échantillon)

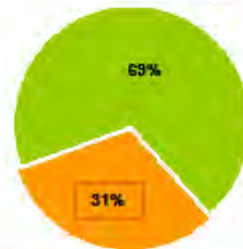


Au moins une responsabilité de la parentalité active assumée quotidiennement



Aucune responsabilité de la parentalité active

Au moins une responsabilité de la parentalité active assumée quotidiennement



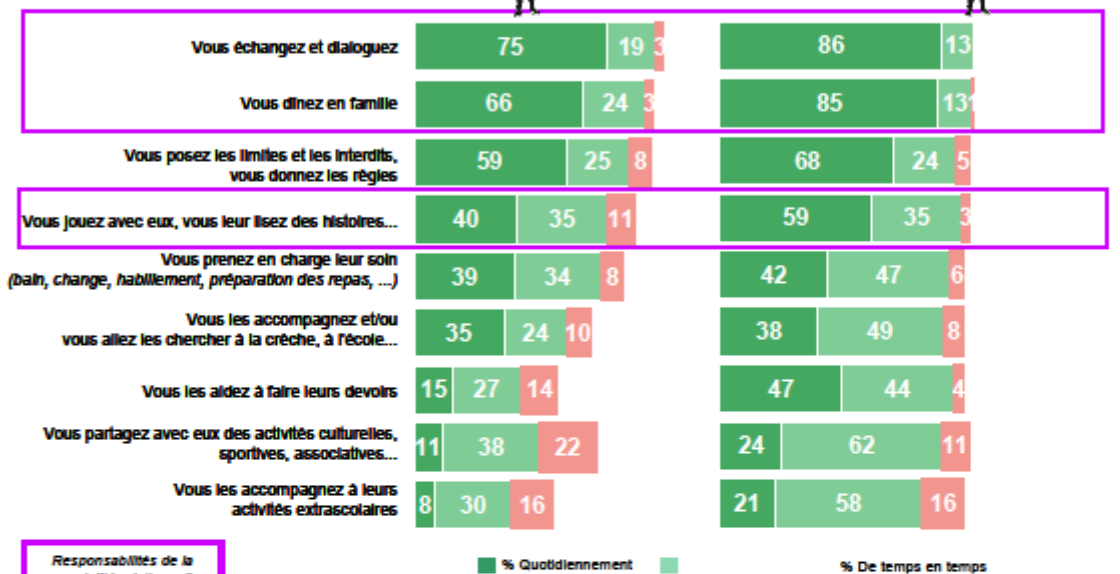
Aucune responsabilité de la parentalité active

3. Le père idéal : la consécration d'une paternité relationnelle au quotidien

Interrogés sur leur vision du père idéal, les hommes confortent le modèle dominant du père relationnel mais plus fortement engagé au quotidien.

Q1 - A quelle fréquence assumez-vous les responsabilités parentales suivantes avec votre ou vos enfant(s) ?

Base : 5 866 hommes



Ce qu'ils fantasment ou projettent dans une relation parentale idéale, c'est donc un supplément de temps.

Pour le reste, la hiérarchie des tâches assumées par le père idéal ne bouscule pas la répartition traditionnelle des rôles entre hommes et femmes et ne remet pas en question la prégnance des mères dans la parentalité active. Seul l'investissement quotidien dans l'aide aux devoirs connaît une hausse notable passant de 15 à 40%.

4. Vie professionnelle : la parentalité ne se conjugue pas encore au masculin

4.1. Les pères aux prises avec l'injonction à la carrière

Hommes et femmes s'accordent à 94%, de part et d'autre, pour considérer que s'ils ne peuvent s'investir davantage dans leur rôle de père et de mère, c'est en raison de leur engagement professionnel.

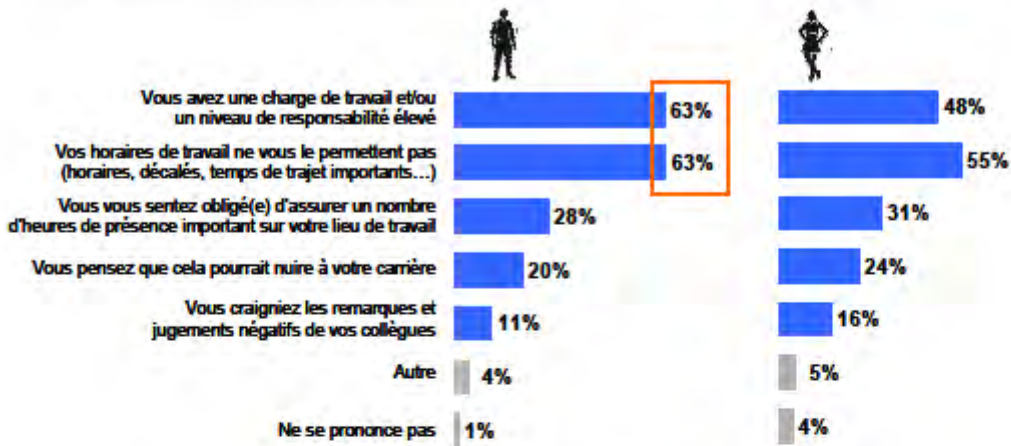
En revanche, les hommes légitiment plus fortement que les femmes cette impossibilité par leur charge de travail, leur niveau de responsabilité et leurs horaires.

Ces perceptions montrent que les hommes définissent plus fortement que les femmes leur identité par le travail, répondant en cela à l'assignation qui leur est faite.

La parentalité masculine en entreprise : synthèse pour rapport

Q7 : Quels aspects de votre travail vous empêchent de consacrer plus de temps aux responsabilités parentales ?

Base : salariés empêchés de consacrer plus de temps aux responsabilités parentales par leur travail : 5 362 salariés (2 800 hommes et 2 573 femmes)



Total supérieur à 100 en raison de la possibilité de donner plusieurs réponses

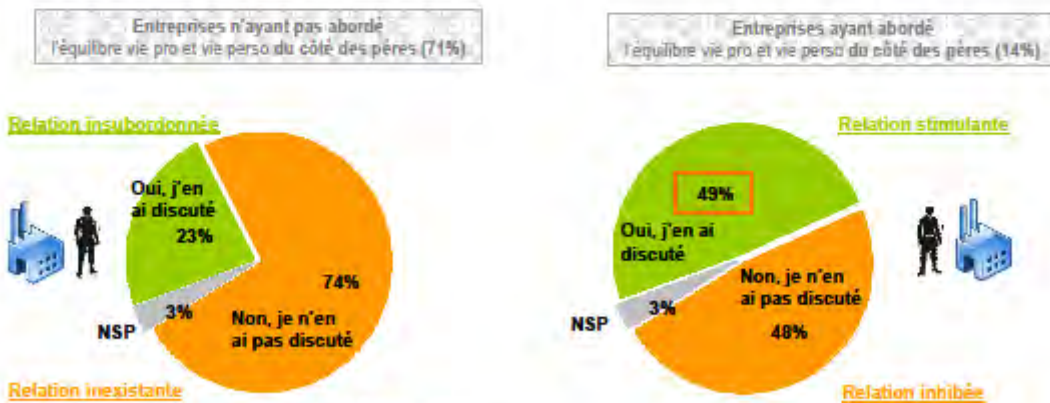
Enquête réalisée par LH2 et EQUILIBRES du 5 au 29 avril 2011

4.2. La parentalité masculine en entreprise : un sujet en devenir

- 71% des hommes estiment que leur entreprise n'aborde pas le sujet du côté des pères

Q23. Avez-vous déjà discuté du thème de l'équilibre entre vies professionnelle et personnelle avec votre hiérarchie ?

Base : 5 000 hommes



Enquête réalisée par LH2 et EQUILIBRES du 5 au 29 avril 2011

La parentalité masculine en entreprise : synthèse pour rapport

- Pourtant, faire exister le sujet a un impact positif sur les salariés

Inexistante, insubordonnée, inhibée ou stimulante : 4 types de relation pères/entreprises se dégagent, et l'on observe une corrélation positive entre le fait que l'entreprise aborde le sujet de l'équilibre de vie et le fait que les hommes s'en emparent. 49% des hommes qui travaillent dans une entreprise qui communique sur l'équilibre de vie au masculin en ont discuté avec leur hiérarchie et 33% considèrent que cela a eu un impact positif.

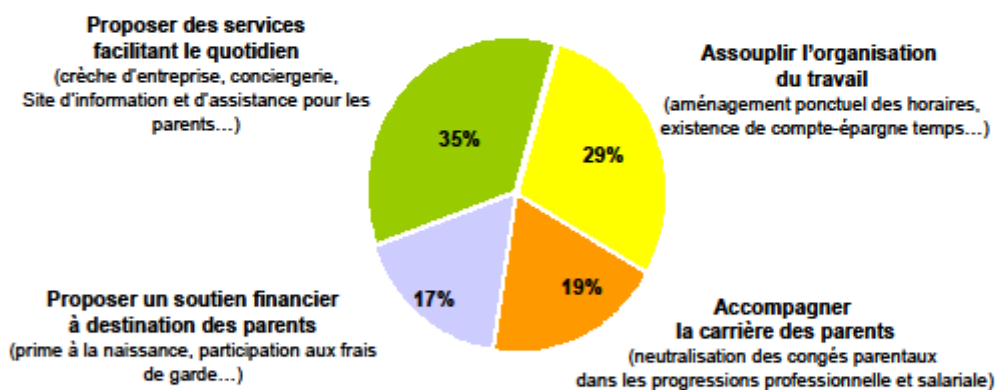
4.3. Ce que les salariés attendent : des actions permettant une meilleure articulation des temps de vie

« Proposer des services qui facilitent le quotidien » et « Assouplir l'organisation du travail » : ce sont les deux premières actions dont les salariés, hommes comme femmes, souhaitent bénéficier car la question du temps est au cœur des enjeux d'articulation des vies professionnelle et personnelle.

Or, ce sont aussi les actions les moins répandues en entreprise. Un vaste champ d'exploration reste donc à investiguer pour permettre aux hommes et aux femmes d'exercer de manière équilibrée leurs responsabilités parentales et professionnelles.

Q28. Quel type d'actions souhaiteriez-vous que votre entreprise mette en place ?

Base : 4047 hommes qui souhaiteraient bénéficier d'au moins une action

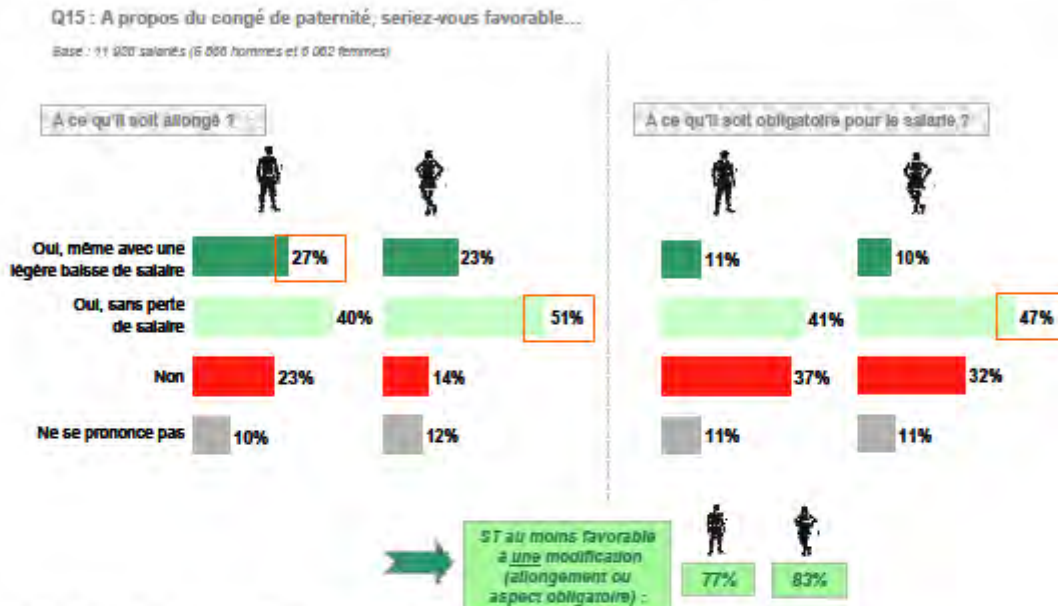


Enquête réalisée par LH2 et EQUILIBRES du 5 au 29 avril 2011

5. Parentalité active ou parentalité d'appoint, les souhaits en matière de congé de paternité

5.1. Un consensus autour d'une plus grande implication des pères...

Les résultats font apparaître un large consensus, chez les hommes comme chez les femmes, puisque 77% des hommes et 83% des femmes sont favorables un renforcement du congé de paternité.



Enquête réalisée par LH2 et EQUILIBRES du 5 au 29 avril 2011

5.2. ... Mais la permanence de la paternité d'appoint

Des souhaits d'allongement qui demeurent modestes

73% des hommes estiment qu'un allongement de 1 semaine à 15 jours supplémentaires serait suffisant. L'allongement souhaité reste donc peu engageant en termes de temps.

Un congé de paternité dépendant de la présence de la mère

La paternité apparaît comme une parentalité de soutien, qui ne peut exister qu'à travers la médiation de la mère et non en soi :

- seuls 6% des hommes et des femmes considèrent que le congé de paternité modifié devrait être pris quand la mère a repris le travail.
- 80% des hommes considèrent qu'un congé de paternité modifié permettrait d'« apporter une meilleure aide à la mère »

5.3. Le congé de paternité modifié, les fondations d'une parentalité active

Ainsi, en moins de 10 ans, le congé de paternité est entré dans les usages et devenu la norme à tel point que la majorité des sondés est favorable à son renforcement. Le faire évoluer, pour le rendre plus ambitieux, permettrait de bousculer les représentations traditionnelles pour contribuer à diffuser une culture de l'égalité entre les hommes et les femmes.

Annexe 5 : Analyse des accords égalité professionnelle du point de vue de la parentalité masculine



La place des hommes dans les accords d'entreprise sur l'égalité professionnelle

François Fatoux⁴², Rachel Silvera⁴³ (Mars 2011)

Sommaire de l'étude

Introduction

La méthode et les données utilisées pour cette étude

- I. La mixité des métiers : un enjeu pour les hommes ?
 - un premier degré d'engagement consiste à réaffirmer des principes
 - un deuxième degré d'engagement se concrétise au travers d'actions de communication et de sensibilisation
 - un troisième degré d'implication vise la mise en place d'actions, voire d'objectifs chiffrés.

- II. La parentalité : impliquer les pères dans l'égalité, une démarche en cours...
 - un premier degré d'engagement se situe davantage dans le discours
 - un deuxième degré d'engagement se traduit par des mesures de sensibilisation spécifique
 - un troisième degré d'engagement se traduit par des mesures concrètes avec des compléments de financement

Conclusion

Annexes

- Annexe 1 : Accords d'entreprise abordant la question de la mixité des métiers pour les salariés masculins
- Annexe 2 : Accords d'entreprise abordant la question de la parentalité pour les salariés masculins

42 François Fatoux, délégué général de l'ORSE

43 Economiste, Université Paris Ouest, Nanterre – La Défense

Introduction

Depuis la loi de 2001 sur l'obligation de négocier l'égalité, depuis l'accord interprofessionnel sur l'égalité de 2004, et enfin depuis la loi sur l'égalité salariale de 2006, des entreprises, de plus en plus nombreuses, bien qu'encore minoritaires, s'impliquent dans la négociation de l'égalité professionnelle⁴⁴.

Dans une étude de 2005, Jacqueline Laufer et Rachel Silvera⁴⁵ ont défini le contexte de la signature des 40 premiers accords ainsi qu'analysé leur contenu : on retenait de cette première étude que la motivation des entreprises relevait de quatre volets parfois complémentaires :

- le respect de la loi en matière d'égalité ;
- la volonté d'inscrire l'égalité dans la responsabilité sociétale de l'entreprise ;
- la recherche de solutions à des problèmes de gestion des ressources humaines et de contraintes économiques (pénurie de main-d'œuvre, fort turn-over, recherche de nouvelles compétences ; réponse à la satisfaction des consommateurs...);
- enfin, l'égalité apparaît souvent comme un élément de communication interne et externe : favoriser le dialogue social, l'image de marque de l'entreprise...

Lorsque l'on étudie l'ensemble des accords, il est d'habitude de centrer, à juste titre, l'égalité professionnelle sur la position, l'évolution des femmes :

- amélioration de leur part dans le recrutement, dans la formation, dans les promotions ;
- accès des femmes aux métiers dits masculins et aux postes de direction ;
- réduction des écarts de salaires au profit des femmes...

Rares sont les champs couverts qui impliquent les hommes : en réalité, seul le volet « conciliation » ou articulation de la vie professionnelle et personnelle évoque indirectement la place des pères, comme un levier possible de l'égalité.

Notre propos, dans cette étude succincte et préliminaire, est d'observer si une évolution se fait sentir depuis les premiers accords :

- la place des hommes et/ou des pères est-elle désormais prise en compte dans un objectif d'égalité ?
- Y-a-t-il d'autres champs développés en dehors de la paternité ?

En effet, nous supposons qu'une véritable égalité professionnelle et personnelle passe par la prise en compte du rôle de chacun et chacune, suppose également une implication des hommes dans la lutte contre les stéréotypes, dans la question de la mixité des emplois ou encore, évidemment dans la parentalité.

La méthode et les données utilisées pour cette étude

Pour mener à bien ce travail d'analyse, les auteurs ont travaillé sur les accords d'entreprise accessibles sur Internet sur le site www.egaliteprofessionnelle.org.

Au 1^{er} février 2011, 165 accords d'entreprise portant sur l'égalité professionnelle peuvent être téléchargés. Dans certains cas, il s'agit d'accords renégociés dans le cadre d'une même entreprise. Certes, nous sommes loin d'être représentatifs de tous les accords portant sur l'égalité existants, puisque selon différentes sources (Dares, Direction du Travail...), environ 1.000 accords porteraient sur l'égalité professionnelle, que ce soit de façon spécifique ou lors d'un accord plus général et ce pour les années 2002 à 2008 (Brigitte Gresy, op. cit.).

44 On estime à moins de 8 % les entreprises déclarant un délégué syndical et ayant négocié de façon spécifique l'égalité voir Brigitte Gresy, 2009, Rapport préparatoire à la concertation avec les partenaires sociaux sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

45 Jacqueline Laufer, Rachel Silvera, 2005, Accords sur l'égalité professionnelle suite à la loi du 9 mai 2001 : premiers éléments d'analyse, Emergence Programme Equal, Projet Timetis.

Notre échantillon d'accords sur lequel est basée cette étude n'est donc pas représentatif (ou même significatif) de l'ensemble des dispositifs existants. Malheureusement, nous ne disposons pas d'un outil plus précis.

Notre méthode a consisté à mesurer le nombre d'accords évoquant les hommes et/ou les pères et à faire une analyse des termes et des actions envisagés dans ces accords sous l'angle des hommes.

De cette analyse, nous avons retenu deux champs d'application de cette thématique :

- d'une part, l'accès des hommes aux emplois dits « féminins »
- et d'autre part, la question de la parentalité.

I. La mixité des métiers : un enjeu pour les hommes ?

La mixité des métiers est un axe privilégié des politiques d'entreprises en matière d'égalité mais il s'agit, dans la majorité des cas, de favoriser l'entrée des femmes dans les emplois à prédominance masculine, par un recrutement et des formations destinées aux femmes.

Cet engagement est toujours important et nécessaire, même si les stéréotypes de genres autour des métiers restent très forts :

- travailler avec l'éducation nationale pour changer cette image stéréotypée,
- développer des actions de formation destinées à des femmes,
- aller même jusqu'à favoriser le recrutement de femmes à compétence égale
- ou encore, changer les méthodes de recrutement et les voies traditionnelles de recours à certains diplômés ou écoles à prédominance masculine...

Tout ceci reste d'actualité. Mais qu'en est-il de l'accès des hommes aux emplois à prédominance féminine ? Une véritable mixité des emplois ne suppose-t-elle pas justement que ce mouvement s'opère dans les deux sens, vu la concentration des emplois féminins ? Jusqu'à présent, cet objectif semblait totalement illusoire et rares sont les politiques publiques qui visent cette dimension.

Mais, contrairement à notre intuition, bon nombre d'accords étudiés évoquent l'accès des hommes aux emplois à prédominance féminine. Plus de 40 accords parmi les 165 de notre échantillon abordent ce thème (soit environ un quart).

Dans les entreprises où le « cœur de métier » reste à prédominance masculine, on mettra l'accent sur l'accès des femmes à ces métiers, et on parlera « inversement » de l'accès des hommes aux filières administratives (qui restent féminisées).

Pour les entreprises du tertiaire où une majorité de femmes exercent (santé, communication, publicité, assurance...), l'objectif sera plus explicite : comment attirer des hommes vers ces carrières ?

Mais pour tous ces cas, l'on constate que le degré d'engagement peut différer d'une entreprise à l'autre. En reprenant nos travaux de 2005⁴⁶, on distingue trois degrés d'engagement sur le thème de la mixité et du recrutement ; ces niveaux étant parfois combinés au sein d'une même entreprise.

⁴⁶ Voir Laufer, Silvera, op.cit. p. 17-18.

- **Un premier degré d'engagement consiste à réaffirmer des principes.**

Il s'agit souvent de « plaquer » le même raisonnement que celui sur la féminisation des emplois. Dans de nombreux accords, on rajoutera après des principes en faveur de la féminisation des emplois et « inversement pour les hommes ».

« *Inversement, [il s'agit de] favoriser le positionnement des hommes sur des postes traditionnellement occupés par des femmes* » (Banque de France, 2009) ; « *de s'engager à favoriser l'accès des hommes aux métiers fortement féminisés* » (Aéroports de Paris 2003 et 2007 sans changement). L'entreprise « *souhaite recruter davantage d'hommes* » (Fnac logistiques, 2009).

De façon indirecte, l'argument avancé pour justifier un engagement seulement de principe porte sur la non responsabilité de l'entreprise :

« *L'embauche de personnel masculin dans les métiers administratifs demeure une difficulté, l'orientation scolaire des hommes étant traditionnellement tournée vers d'autres secteurs professionnels* » (Assedic Auvergne, 2006).

De même : « *il existe encore des catégories et/ou des services sous représentés en hommes, situation résultant de l'orientation constatée des femmes vers le secteur tertiaire* » (Assedic Centre, 2005).

Pour Hennessy, la spécificité des emplois est liée aux aptitudes physiques particulières (agents de chai par exemple). De plus, « *pour des raisons culturelles, sociales ou liées à notre système éducatif, il existe encore une corrélation entre le sexe du jeune et son choix d'orientation professionnelle* » (2008). Partant de ce constat, l'entreprise « *s'engage à mettre en place les efforts nécessaires pour développer la mixité* » (y compris pour que les hommes s'orientent vers la filière administrative).

Enfin, citons CNP Assurances où les effectifs sont majoritairement féminins sauf dans le management : « *une attention spécifique sera portée pour les années à venir au recrutement masculin dans les familles professionnelles suivantes : gestion des contrats et juridique* ». (2005). Même si des « efforts » sont évoqués dans ce sens (ainsi que de favoriser l'accès des femmes au management), aucune mesure précise n'est citée dans l'accord.

Dans ce premier cas de figure, il s'agit donc de constater une situation de non mixité, liée à des facteurs externes à l'entreprise et laissant en fait peu de marge d'action pour celle-ci.

Dans certains cas, il y a la volonté de l'entreprise d'identifier ces métiers fortement féminisés. Notons que ce sont parfois des métiers qualifiés.

1. METIERS CITES COMME TRES FEMINISES

Métiers administratifs (Assedic, Européenne d'embouteillage, France Télévision, Michelin, RTE)
 Secrétariat (ADP, Banque de France, Darty Rhône Alpes, Schneider Electric)
 Assistantes (CCAS, Schneider Electric), assistanat de direction (Danone produits frais, Le bon marché), assistantes administratives (Hennessy)

Infirmière (Air France)

Logistique, tertiaire (Gaz de France)

Clientèle, commercial (Gaz de France)

Filière caisse et accueil (Castorama), hôtesse (Darty Rhône Alpes)

Services clients (Fnac relais)

Ventes (le bon marché)

Agents de restauration (CCAS)

Juridique (CNP Assurances), Gestion des contrats (CNP Assurances)

Marketing (Danone produits frais, le bon marché)

Ressources humaines (Danone produits frais, Le bon marché)

Qualité (Européenne d'embouteillage)

Edition (Sejer)

Secteur de la communication et de la publicité (BETC Euro RSCG)

• Un deuxième degré d'engagement se concrétise au travers d'actions de communication ou de sensibilisation.

Il s'agit ici de faire le même constat que précédemment mais de considérer que la responsabilité de l'entreprise ne s'arrête pas là.

L'accord Adia nous parait à ce titre pertinent : une enquête auprès des salarié(e)s permanents a fait apparaître un déséquilibre entre les hommes et les femmes pour deux métiers : le recrutement et le commercial. « *Ces disparités de mixité au sein des emplois types résultent de l'histoire de l'entreprise mais sont aussi induites par **les représentations socio-culturelles sur les emplois qui influencent non seulement l'orientation professionnelle des chercheurs d'emploi mais aussi les pratiques des personnes chargées du recrutement sur ces métiers au sein d'Adia*** » (2006).

Cette lucidité sur les pratiques internes de l'entreprise se repère également dans le suivi des actions : au bout de deux ans, le turn-over des hommes dans les métiers du recrutement est élevé. Il ne s'agit donc pas seulement d'attirer ces hommes mais aussi de les fidéliser.

Ailleurs, les entreprises ont mis l'accent sur la nécessité d'intervenir au sein du système scolaire et d'y jouer un rôle, de s'adresser directement à l'Education nationale ou à des organismes formation professionnelle pour transformer l'image des métiers (à prédominance féminine).

Citons l'exemple de la Clinique du millénaire où la représentation sociale des métiers de la santé (féminisé à 90 %) joue un rôle essentiel.

Chez BETC Euro RSCG, l'objectif est surtout d'attirer des hommes vers les métiers de la publicité et de la communication (féminisé à plus de 60 %). Il s'agit de : « véhiculer le message de la mixité et de l'égalité professionnelles auprès des jeunes hommes et femmes désireux de s'investir dans le secteur de la publicité » (2005). Pour cela, cette agence associe des hommes salariés de l'entreprise aux forums des Ecoles de commerce pour donner une autre image de son métier. De même, en interne, un plan de communication interne visera les hommes pour qu'ils acquièrent un « **réflexe formation** » (moins évident pour eux...).

On se retrouve ici dans une situation totalement inverse des comportements habituels : une enquête sera menée pour comprendre les freins à l'accès à la formation ... des hommes.

• **Enfin, un troisième degré d'implication vise la mise en place d'actions voire d'objectifs chiffrés.**

L'accord Schneider Electric (2004) était un des premiers à aborder des actions de formation destinées aux hommes : « pour les filières très féminisées, l'entreprise facilitera leur accès aux autres métiers notamment techniques : des cursus de formation diplômant ou qualifiant seront ouverts à 50 volontaires (passage niveau IV à V).

*Inversement, le positionnement d'hommes sur des postes traditionnellement féminisés sera facilité, notamment par le changement éventuel des intitulés de postes, **par la mise en place d'action de formation pour des hommes par exemple dans les métiers de l'assistance.** »*

D'autres entreprises vont porter leurs efforts sur le recrutement. Il s'agit d'appliquer un critère de proportionnalité, en fonction de la part des candidats ou même des diplômés d'Ecoles et à l'instar des femmes, de l'appliquer également aux hommes :

« Pour les métiers connaissant un déséquilibre significatif de candidats féminins ou masculins, l'entreprise s'attachera à respecter dans ses recrutements la même proportion que celle du marché du travail de ces métiers ».

Dans un cas, il s'agit d'introduire une action positive (même si le terme n'est pas utilisé) : « A compétences égales, recruter davantage d'hommes dans les métiers ou fonctions aujourd'hui majoritairement occupés par des femmes agents de restauration, assistant (es) ». (2007).

Notons qu'il s'agit de dupliquer les actions menées à l'égard des femmes pour leur permettre l'accès aux postes de cadres, d'informatique, de production culinaire, d'entretien et de technique.

Allant plus loin, certaines entreprises affichent un **objectif chiffré** :

« Castorama prend les engagements suivants (...) un accroissement de la part des hommes en filière caisse et accueil de 2 points par an » (2009).

Pour la Fnac Relais, « l'entreprise se fixe comme objectif de faire évoluer le taux de recrutement : (...) pour les services clients, de janvier à septembre 2009 : 83 % de femmes et 17 % d'hommes. Objectif à 3 ans : minimum 75 % de femmes et 25 % d'hommes » (2010).

II. La parentalité : impliquer les pères dans l'égalité, une démarche en cours...

Le thème de l'équilibre vie familiale et professionnelle est présent dans la quasi totalité des accords égalité.

Mais comme pour la mixité, parmi les mesures préconisées, certaines portent :

- plus explicitement sur les femmes (amélioration des conditions de travail et de retour au congé maternité, neutralisation du congé maternité en matière de rémunération,..)
- ou de façon « implicite » sur un public largement féminisé : des avantages ou compensations à des « personnes » à temps partiel, en congé parental...

Certes, l'entreprise ne vise pas directement un public féminin, mais indirectement, compte tenu de l'usage de ces modalités, il s'agit bien de femmes (majoritaires dans le temps partiel lié à la famille, dans le congé parental).

Tout se passe comme si l'entreprise n'avait aucune incidence sur ces choix d'organisation familiale qui relèveraient de la sphère privée de la famille ou des politiques publiques et non de l'entreprise.

Mais, au fil du temps, un autre positionnement apparaît. Par exemple, pour Adecco ; « les signataires [de l'accord] *souhaitent participer à l'évolution des rôles dévolus à chaque sexe dans la société* » (2008). Ou encore : « *Afin de neutraliser les stéréotypes fortement ancrés du rôle de père dans la sphère familiale et persuadée que l'égalité professionnelle repose ainsi sur un équilibre des responsabilités liées à la parentalité, Bayer Santé SA propose un parcours spécifique au père dans le cadre de sa paternité* ». (2006).

De même, pour Aéroport de Paris : « *le congé parental et le temps partiel sont en droit, ouverts aux hommes comme aux femmes au sein de l'entreprise, ce sont majoritairement les femmes qui font le choix d'exercer ce type de congé. Les supports de communication (...) attireront l'attention des hommes sur les possibilités offertes par ces dispositifs* » (2006).

Autre verbatim intéressant, pour RTE, il s'agit « *de favoriser la remise en cause des représentations stéréotypées d'une **répartition 'naturelle'** des rôles dans l'exercice de la responsabilité familiale, et de permettre ainsi aux pères d'exercer pleinement leur parentalité* » (2007).

A travers ces verbatim apparaît une nouvelle conception du rôle de l'entreprise dans la sphère domestique : l'entreprise peut, elle doit même, contribuer à l'égalité professionnelle en intervenant dans le champ de la famille. « *L'égalité professionnelle repose également sur un équilibre, au sein du couple, des responsabilités liées à la parentalité* » (LCL 2007).

L'entreprise reconnaît qu'elle joue un rôle dans la reproduction des rôles sociaux et qu'elle peut influencer sur ces comportements. Ce mouvement est loin d'être encore généralisé, mais on peut penser que ces accords égalité tracent des perspectives d'évolution pour l'ensemble des entreprises, parmi les plus citoyennes.

Notons d'ailleurs, que cette démarche apparaît dans des entreprises industrielles, Le guide de l'ORSE sur la parentalité⁴⁷, s'appuyait sur huit accords évoquant le rôle des pères de manière positive où prédominait le secteur industriel dont la tradition est plutôt marquée par une « culture machiste au travail »⁴⁸ (notamment Renault 2004, Schneider Electric 2004,

⁴⁷ ORSE, CNIDFF, 2008, *Promouvoir la parentalité auprès des salariés masculins, un enjeu de l'égalité professionnelle*, Guide d'appui pour les entreprises.

⁴⁸ Pour reprendre les termes de Bernard Thibaut, Secrétaire général de la CGT dans une interview à l'ORSE en 2009 pour une série de portraits de dirigeants sur l'articulation entre travail et vie familiale « *il y a des*

SNCF 2006, RTE 2006 et PSA Peugeot Citroën 2007). Citons encore Michelin : « *le congé de paternité est un dispositif favorisant l'évolution des comportements socioculturels vers un meilleur partage de l'éducation des enfants et des tâches familiales* » (2009).

C'est au travers du terme de « parentalité », que l'on cherche à faciliter l'implication familiale des *deux* parents, et plus seulement de façon implicite les mères, voire d'aider les salariés masculins dans cette démarche.

Ainsi BNP-Paribas rappelle que l'ensemble des droits à congés attachés aux enfants doit être accessible aux hommes comme aux femmes. De même, l'accord Aéroport de Paris, dès 2003, soulignait que le fait d'avoir des enfants ne doit pas constituer un frein à la carrière professionnelle, que l'on soit père ou mère. Le Crédit Mutuel Océan évoque sa volonté de « *favoriser l'équilibre vie familiale et professionnelle et rappelle que les réunions d'équipe doivent se tenir sur le temps de travail* » (mars 2004).

Tout comme pour la mixité, l'on distingue trois degrés d'engagement sur le thème de la parentalité, ces niveaux étant parfois combinés.

- **Un premier degré d'engagement se situe davantage dans le discours, dans l'affirmation de principes.**

Les termes de « *veiller à* », « *réaffirmer* », « *rappeler* » sont alors très utilisés :

Citons par exemple l'accord France Télévision « *les partie signataires **réaffirment** (...) leur volonté d'assurer à tous les salariés du groupe la conciliation la plus équilibrée entre leur vie privée et leur vie professionnelle. A cet égard, ils **veilleront** à ce que les événements et choix liés à la naissance, l'adoption ou à l'éducation des enfants ne désavantagent pas les salariés, femmes ou hommes, dans leur évolution professionnelle* » (2007)⁴⁹.

Ou encore, « *L'entreprise **réaffirme** que les congés liés à la parentalité, en particulier les congés parentaux d'éducation doivent être accessibles aux hommes comme aux femmes* » (CSF, 2008).

Certes, une telle démarche est un point de départ qui permet de clarifier des positions loin d'être évidentes dans notre société, et loin d'être généralisées à l'ensemble des entreprises. Cet engagement peut donc être considéré comme un préalable à l'évolution des pratiques managériales.

milieux professionnels qui sont de cultures assez machistes où oser dire que l'on souffre avec certaines cadences de travail, c'est faire preuve de faiblesse »

⁴⁹ Ceci n'empêche que cet accord proposera par ailleurs des actions concrètes (financement du congé de paternité). Il s'agit plutôt d'observer ici que ces annonces ne trouvent pas de prolongement concrets.

Ce processus sera d'autant plus fort qu'il s'accompagne d'une volonté de **développer des droits spécifiques aux pères**. En effet, le droit en matière de parentalité s'est trop longtemps focalisé sur des droits exclusifs pour les mères, avec des effets contradictoires : la logique de la protection des mères au travail est certes nécessaire, autour du temps de la grossesse et de la maternité, mais a eu comme inconvénient de créer « un ghetto protecteur » (comme le reconnaissait déjà Monique Pelletier en 1979).

Pour aller vers une véritable logique de l'égalité, des droits aux pères sont désormais tout aussi nécessaires, afin de rééquilibrer les contraintes familiales incontournables qui pèsent sur les parents salariés et ainsi de limiter cette source de discrimination à l'égard des seules mères.

- **Un deuxième degré d'engagement se traduit par des mesures de sensibilisation spécifique des hommes aux dispositifs parentaux :**

« L'égalité professionnelle repose sur la possibilité pour chacun des parents d'exercer les responsabilités liées à la parentalité. (...) Afin de promouvoir le congé paternité, il est convenu qu'une fiche d'information sur les modalités d'accès à ce congé sera intégrée dans le kit d'accueil des collaborateurs du Bon Marché » (2010).

Ou encore : *« mieux faire connaître aux pères et futurs pères, les dispositifs existants auxquels ils peuvent avoir recours : congé de paternité, congé parental, congé d'adoption, absence Soins Parent Malade... » (Merck Santé, 2010).* Un guide de la parentalité a été élaboré à Accenture, une plaquette d'information à l'Afpa ou encore des actions de sensibilisation des pères existent au Crédit Mutuel de Normandie (2006).

Les entreprises reconnaissent que les dispositifs de conciliation ne sont aujourd'hui que très peu utilisés par les hommes :

« Les parties signataires constatent que si le congé parental et le temps partiel choisis sont, en droit, ouverts aux hommes comme aux femmes au sein de l'entreprise, ce sont majoritairement les femmes qui font le choix d'exercer ce type de congé. » (ADP 2003) ;

« Les dispositifs actuels permettant de concilier vie familiale et vie professionnelle en faveur de la parentalité pour les salariés masculins (congés parentaux, temps partiels ...) sont peu utilisés par les hommes » (Alcan, 2008).

Cette étape est également nécessaire pour permettre une prise de conscience et la levée de certains stéréotypes. Mais sans l'implication de tous les acteurs de l'entreprise, et notamment de la hiérarchie, via des actions de sensibilisation et de formation, il nous semble que cet objectif ne sera pas atteint.

C'est ce que souligne l'accord de PSA : *« l'égalité professionnelle ne pourra progresser que si la parentalité est mieux intégrée dans les entreprises, de manière à ce que les hommes prennent également ces différents types de congés, **sans être déconsidérés par leurs collègues et leur hiérarchie** » (2007) ou de Paulstra (2008) « La Direction s'engage également à ce que les congés parentaux d'éducation pour les hommes puissent être pris sans conséquence sur leur évolution de carrière »*

Or, à notre connaissance, peu d'accords proposent des formations sur la question de la parentalité, ce qui nous semble incontournable (analyse des rôles sexués dans la famille, et implication des pères, connaissances de la répartition des tâches domestiques, réflexions sur le congé maternité, le temps partiel, et la carrière...).

- **Un troisième degré d'engagement se traduit par des mesures concrètes, supposant ou pas un financement supplémentaire.**

La mesure, la plus adoptée et qui tend à se généraliser, porte sur le congé de paternité : tout comme le congé de maternité, ces entreprises s'engagent à maintenir le salaire de ces pères au-delà du plafond de la sécurité sociale, pendant les 11 jours de congés. Il s'agit d'inciter ouvertement les pères, y compris cadres, à prendre un tel congé.

Pourcentage d'accords d'entreprise égalité professionnelle prévoyant un maintien de salaire pour le congé de paternité dans les accords étudiés :

- 2002-2004: 20 %
- 2005: 29 %
- 2006: 27 %
- 2007 :50 %
- 2008: 50 %
- 2009 : 60 %
- 2010 : 63 %

Source : calculé par nous-mêmes, www.egaliteprofessionnelle.org

On note la forte croissance de cette disposition, qui concerne deux tiers des accords conclus en 2010. Désormais, le maintien de salaire du congé de paternité devient quasiment la norme.

Par ailleurs, certains accords prolongent ce congé de paternité (13 jours chez Hennessy, 15 jours à Bayer Santé, et 22 jours pour naissance multiples (au lieu de 18) à Union Invivo, (2009).

Quelques accords, peu nombreux, proposent d'autres arrangements : par exemple donner la possibilité aux pères de transformer leur 13^{ème} mois en 22 jours de congés supplémentaires (Danone Produits frais, 2009).

Autres cas, la prise en compte de nouvelles organisations familiales apparaît dans quelques accords :

- l'ouverture des droits aux congés pour les couples homo parentaux (congé de paternité chez Accenture, 2009, ou pour le congé parental à Eau de Paris décembre 2007).
- Pour Valéo (2007), « *les pères de famille vivant seuls* » et « *les pères ayant des enfants en garde alternée* » font partie des publics cibles.

Dans ce domaine, des dispositifs concernant l'aménagement et l'organisation des horaires de travail pour tous ont une incidence sur le comportement des pères (des heures de réunion, charte sur le temps de travail, mercredis des mères et des pères de famille à L'Oréal...). Mais ces mesures ne sont évidemment pas exclusivement destinées aux pères.

D'autres dispositions plus innovantes sont parfois proposées : à Bayer Santé, un **parcours spécifique au père est élaboré** : Celui-ci, baptisé « *accompagnement Papa Poule* » (*bébé nageur, cours de puériculture, visite de crèche, etc.*) *permettra au pères qui le souhaitent de mieux vivre ce changement* » (2006).

Dans cette même entreprise ou encore dans l'entreprise 'Place des éditeurs', des **autorisations spéciales d'absence sont accordées aux futurs pères** pour les suivis médicaux de grossesse (avec maintien de la rémunération), ou même pour des cours prénatals (Bayer).

Cette démarche nous paraît très pertinente, car elle vise à **préparer les hommes à devenir des pères**, « *parce que le rôle du père se construit avant même l'arrivée de l'enfant* » (Bayer).

Elle suggère également que la présence du père auprès du nouveau né est aussi importante que celle de la mère : « *Valoriser le congé de paternité, en le rémunérant. Cette mesure doit permettre aux pères de participer encore davantage à la naissance et à l'arrivée de l'enfant au foyer et ainsi pouvoir **établir une relation privilégiée avec l'enfant dès sa naissance*** » (Arianespace, 2008).

Enfin, citons le cas très particulier de l'accord Sonacotra qui indique : « *la prise du congé parental d'éducation à parité : les parents qui prendront, chacun pour une durée égale, un congé parental d'éducation, bénéficieront d'avantages en matière de rémunérations et de couvertures mutuelles* » (2005). Il serait important de savoir quels sont ces avantages prévus (rien n'est dit précisément) et si cette mesure a rencontré du succès...

* *

En conclusion, il convient de relativiser cette analyse, qui ne s'appuie que sur des textes d'accords. Encore faudrait-il observer, concrètement, quelles sont les mesures adoptées réellement par ces entreprises, et surtout, pour toutes celles qui ont fait ce choix important : observer l'évolution des indicateurs retenus, notamment sur la prise des congés parentaux, sur l'accès des hommes à des formations du tertiaire... Certaines entreprises ont d'ailleurs mis de tels indicateurs dans leurs outils de suivi, mais ceci n'est pas systématique⁵⁰. C'est à notre sens un passage obligatoire qui permet d'évaluer concrètement le chemin parcouru.

Même si cette étude est limitée, il n'empêche que ces verbatim nous donnent quelques indications sur la prise en compte de l'égalité dans les entreprises qui s'engagent dans cette voie. L'implication des hommes et surtout des pères dans l'égalité est encore à ces débuts, il paraît même encore curieux, déplacer que de se poser cette question.

Or, prendre en compte l'ensemble des rapports sociaux de genre – les femmes comme les hommes – est nécessaire pour que l'égalité soit réelle. De plus, c'est très certainement par la question de « l'articulation des temps » que les changements sont et seront les plus sensibles : reconnaître l'importance dans notre société du rôle des pères, y compris d'ailleurs, avant même qu'ils le deviennent, est récente, surtout du point de vue managériale.

Si les entreprises paternalistes du 19^{ème} siècle se préoccupaient du « bien-être » familial de leurs ouvriers, ce n'était certainement pas dans une optique égalitaire : les femmes étaient « remerciées » après leur mariage, quant aux hommes, à aucun moment on ne pouvait envisager qu'ils occupent des « emplois de femme », à aucun moment, ils n'étaient considérés comme ayant des droits de père, puisque le modèle était évidemment celui de « Monsieur Gagne-Pain » et de « Madame Ayant-droit »...

Ce modèle semble s'éloigner et la question de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le travail mais également dans la vie, est mieux intégrée, tout au moins pour ces entreprises qui ont décidé de s'engager sur cette voie.

⁵⁰ La Macif (2006) par exemple propose d'établir « *une cartographie des emplois, destinée à déterminer les filières métiers où la présence des femmes ou des hommes pourrait être renforcée* ». Adecco (2008) propose comme indicateur sur la parentalité : « *nombre de salariés-pères ayant pris leur congé paternité / nombre potentiel de bénéficiaires selon les informations disponibles* ; AFPA (2003) : « *L'indicateur de progrès retenu est l'évolution de la part des hommes dans la population bénéficiaire du congé parental d'éducation* ».

Annexe 1 : Accords d'entreprise abordant la question de la mixité pour les salariés masculins**Adia (Janvier 2006)**

L'enquête menée auprès des salarié(e)s permanents a fait apparaître une différence de mixité femmes-hommes, notamment entre les métiers du recrutement et les métiers commerciaux. Ces disparités de mixité au sein des emplois types résultent de l'histoire de l'entreprise mais sont aussi induites par les représentations socio culturelles sur les emplois qui influencent non seulement l'orientation professionnelle des chercheurs d'emploi mais aussi les pratiques des personnes chargées du recrutement sur ces métiers au sein d'Adia.

Il a été observé également que ce déséquilibre s'accroît après un ou deux ans de présence des personnes dans l'entreprise, notamment du fait d'un turn-over masculin plus important, spécialement dans les métiers du recrutement.

Ceci indique qu'il ne suffit pas de recruter plus d'hommes pour promouvoir aujourd'hui plus de mixité dans les métiers d'Adia, mais qu'il faut aussi les fidéliser et notamment sur les métiers du recrutement.

Aéroports de Paris (Juin 2003)

Accès des agents masculins aux métiers ou filières fortement féminisés :

L'objectif d'atteindre la parité entre les hommes et les femmes dans tous les métiers a conduit les parties signataires à examiner la situation des métiers fortement féminisés. Pour œuvrer dans le sens de cette parité, la Direction d'ADP s'engage à favoriser l'accès des hommes aux métiers fortement féminisés (par exemple les métiers du secrétariat).

Aéroports de Paris (Juillet 2007)

Favoriser l'accès des hommes à l'ensemble des postes de l'entreprise :

L'objectif d'agir en faveur de la mixité dans tous les métiers a conduit les parties signataires à examiner la situation des métiers fortement féminisés. Pour œuvrer dans le sens de cette mixité, la direction s'engage à favoriser l'accès des hommes aux métiers fortement féminisés.

Air France (Novembre 2002)

Choix des métiers pour lesquels les statistiques actuelles montrent un déséquilibre et pour lesquels l'entreprise embauche : métiers de la maintenance aéronautique, infirmière, métiers de l'informatique, PNT, PNC.

Assedic Auvergne

Conscients que l'évolution professionnelle des femmes et le développement de la mixité des emplois peuvent pâtir des représentations et des stéréotypes culturels relatifs à l'image de la femme, les parties signataires ont analysé en commun les résultats de l'enquête suscitée et du rapport annuel sur l'égalité professionnelle.

La mixité n'est pas homogène dans l'Institution, puisque certains services sont composés très majoritairement de personnel féminin.

L'embauche de personnel masculin dans les métiers administratifs demeure une difficulté, l'orientation scolaire des hommes étant traditionnellement tournée vers d'autres secteurs socioprofessionnels.

Assedic Centre (Avril 2005)

Malgré les efforts de rééquilibrage engagés ces dernières années visant à une meilleure mixité de l'Institution (notamment dans le collège « cadres »), il existe aussi encore des catégories et/ou des services sous représentés en hommes, situation résultant de l'orientation constatée des femmes vers le secteur tertiaire dans le cadre scolaire. Les parties signataires confirment l'intérêt d'une mixité au sein de toutes les catégories professionnelles et de tous les services et fonctions.

AXA France (Janvier 2009)

Des progrès sensibles en termes de féminisation et masculinisation d'emplois.

Depuis 2006, AXA France a développé des efforts en ce sens qui ont marqué des progrès faits en la matière.

Cet objectif ne peut toutefois avoir une pertinence que sur la durée, le turn-over n'étant pas de même nature entre les personnels commerciaux et administratifs au sein d'AXA France. En effet la féminisation et la masculinisation de ces derniers se fait principalement dans le cadre de remplacement de salariés, notamment suite à des départs à la retraite, qui devraient s'accélérer dans les années à venir.

Banque de France (mai 2009)

Pour favoriser la mixité, la Banque identifiera les emplois où une forte concentration d'agents d'un seul sexe est observée et proposera, à chaque fois que cela sera possible, des actions visant à recruter ou à affecter des agents de l'autre sexe.

En particulier, pour les fonctions et les postes fortement féminisées (par exemple les postes de secrétariat), la Banque s'attachera à faciliter l'accès de ces femmes aux autres métiers, notamment ceux relevant du domaine technique. A ce titre, une attention particulière sera portée à l'ergonomie des postes de travail en faisant appel notamment à des organismes extérieurs experts en ergonomie ou reconnus tels que l'ANACT par exemple.

La Banque s'efforcera, inversement, de favoriser le positionnement des hommes sur des postes traditionnellement occupés par des femmes.

BETC Euro RSCG (26 Avril 2005)

La mixité professionnelle est le synonyme de la diversité et donc de la richesse qui doit exister chez BETC. Il s'agira principalement pour l'Agence de se rapprocher de l'équilibre hommes/femmes dans un secteur traditionnellement plus féminisé que la moyenne (61 % des effectifs du secteur de la communication et de la publicité sont des femmes).

Pour BETC, l'égalité entre les hommes et les femmes de l'entreprise doit consister autant dans des démarches auprès de sa population féminine, qu'auprès de sa population masculine, notamment en prenant en compte la paternité.

BETC entend promouvoir la mixité de sa population. Dans son cas, il s'agit principalement de faire entrer dans l'Agence plus d'hommes que de femmes afin de tendre à terme vers la parité.

BETC entend véhiculer le message de la mixité et de l'égalité professionnelles auprès des jeunes hommes et femmes désireux de s'investir dans le secteur de la publicité.

BETC poursuivra et s'attachera à renforcer sa participation aux forums organisés par les écoles, en particulier de commerce, en veillant à y associer des hommes de l'Agence dont le parcours professionnel présente un caractère d'exemplarité.

Bien qu'aucune discrimination liée au sexe ne soit effectuée lors de l'examen des demandes de formation, BETC constate qu'hommes et femmes adoptent des comportements différenciés en matière de formation.

BETC pense que ce déséquilibre peut s'expliquer par un moindre «réflexe formation» chez les hommes, et qu'une attention particulière doit leur être portée sur ce sujet.

3.2 : Plan d'actions**A. Suivi de différents rapports :**

- rapport hommes ayant suivi une formation / hommes dans l'agence
- rapport femmes ayant suivi une formation / femmes dans l'agence
- mise en perspective des deux rapports précédents

B. Développement de la communication auprès des hommes afin que ces derniers acquièrent un véritable « réflexe formation ».

Le Service RH procédera à l'identification, notamment via l'entretien annuel, des besoins potentiels de formation chez les hommes et interviendra auprès des personnes concernées par le suivi de ces formations. En outre, une enquête sur les hommes et la formation sera lancée afin de comprendre l'origine de leurs comportements vis à vis de la formation et afin de mettre en œuvre la politique la plus adaptée.

Castorama (Octobre 2009)

Castorama prend les engagements suivants :

- *un accroissement de la part des femmes en filières vente de 2 points par an*
 - *un accroissement de la part des hommes en filière caisse et accueil de 2 points par an.*
- A l'inverse, les femmes sont très majoritairement représentées dans certaines filières, et notamment la filière caisse et accueil où elles représentant 92 % de l'effectif.*

Afin de développer une plus grande mixité au sein des équipes, Castorama a développé 2 axes :

- *la mobilité professionnelle (changement de métier) et la promotion interne, leviers privilégiés*
- *des mesures spécifiquement liées au recrutement externe.*

CCAS (Septembre 2007)

La politique de recrutement de l'organisme vise à rétablir et maintenir l'équilibre entre les femmes et les hommes dans toutes les fonctions, métiers et niveaux hiérarchiques.

À compétences égales, recruter davantage de femmes dans les métiers ou fonctions aujourd'hui majoritairement occupés par des hommes (informatique, les cadres dirigeants, la production culinaire en restauration, la filière entretien/technique...) mais également recruter davantage d'hommes dans les métiers ou fonctions aujourd'hui majoritairement occupés par des femmes (agents de restauration, assistant (es)...).

Champion (Septembre 2005)

Afin de développer l'accès des femmes et des hommes aux différents métiers de l'entreprise, la direction a la volonté de favoriser la mixité des emplois en incitant le recrutement de femmes sur des métiers à forte population masculine et le recrutement d'hommes sur des métiers à forte population féminine.

De même des actions seront conduites afin de féminiser des emplois ou des métiers actuellement très masculins, et inversement. Ces actions seront définies après avoir déterminé les conditions d'adaptation de ces postes à la mixité : aménagement des postes, solutions ergonomiques, formation aux métiers techniques.

Clinique du millénaire (Décembre 2007)

Le secteur d'activité de la santé est un secteur à très forte représentation féminine (90 % dans notre entreprise).

La masculinisation de la profession passe par une meilleure information dans les filières scolaires et pré professionnelles. Le management de l'établissement s'engage à participer à toute action visant à développer cette information.

Notre entreprise s'engage à examiner le contenu et le recrutement des métiers avec le management et les partenaires sociaux, pour étudier notamment, les conditions de masculinisation des emplois occupés encore majoritairement par les femmes.

Notre entreprise développera des actions de communication externe sur l'image et la représentation sociale des métiers.

CNP Assurances (Décembre 2005)

CNP Assurances s'engage pour les années à venir :

- *en ayant une attention particulière sur les métiers où la mixité est absente, en réfléchissant notamment au sens d'une « masculinisation » des effectifs sur des familles clés de l'entreprise (par exemple, la gestion des contrats) et en poursuivant les objectifs de féminisation de la famille management.*

De plus, afin de promouvoir la mixité des emplois et l'objectif défini en terme de mixité, une attention spécifique sera portée pour les années à venir au recrutement masculin dans les familles professionnelles suivantes : gestion des contrats et juridique. De même un effort sera porté sur le recrutement féminin dans la famille management.

Danone Eaux France (Septembre 2006)

Lors des recrutements, la part des hommes et des femmes parmi les candidats retenus reflètera autant que possible, à compétences, expériences et profils équivalents la parité hommes femmes. Pour les métiers connaissant un déséquilibre significatif de candidats féminins ou masculins, l'entreprise s'attachera à respecter dans ses recrutements la même proportion que celle du marché du travail de ces métiers.

Les Etablissements demanderont aux différents organismes pouvant intervenir dans le placement, aux écoles pour les stagiaires, de présenter parmi les candidats à profil équivalent une part significative de femmes (pour les emplois fortement masculinisés), ou d'hommes (pour les emplois fortement féminisés), selon la compétence recherchée.

Danone Produits Frais (Septembre 2003)

Les déséquilibres structurels constatés au sein de l'entreprise tiennent également à un déséquilibre des candidatures qui trouve notamment sa source dans l'orientation scolaire. La mixité des recrutements sera alors recherchée par le biais d'actions de communication auprès des établissements et organismes de formations partenaires de Danone Produits Frais France. Cette communication a pour but de les sensibiliser aux déséquilibres constatés dans l'entreprise en matière de mixité et de favoriser l'orientation des jeunes femmes vers des filières et métiers aujourd'hui majoritairement occupés par des hommes (ex : métier technique, logistique, ...) et inversement (ex : assistantat de direction, marketing, ressources humaines...). A ce titre, Danone Produits Frais France encourage les initiatives des femmes et des hommes de l'entreprise exerçant des métiers où ils se trouvent peu représenté(e)s à participer à la présentation de leur métier à l'occasion par exemple des forums métiers, journées découvertes, intervention en établissement scolaire...

Darty (Juin 2006)

L'Entreprise réaffirme sa volonté de développer une politique de recrutement de nature à :

- *féminiser, par opportunités de candidatures, certains métiers tenus très majoritairement par des hommes, par exemple sur les populations de magasiniers.*
- *masculiniser, par action directe de génération de candidatures, certains métiers tenus très majoritairement par des femmes, par exemple sur les populations d'hôtesse-secrétaire.*

EDF (2007)

De 2002 à 2006, le taux de féminisation a progressé dans toutes les directions. Cependant, alors que les femmes sont très représentées dans les domaines « logistique tertiaire », « clientèle commercial » (environ 45 %), elles demeurent fortement sous représentées dans les domaines techniques

Européenne d'embouteillage (Mars 2007)

Favoriser la mixité des emplois

Afin de développer l'accès des femmes et des hommes aux différents métiers de l'entreprise, la direction a la volonté de favoriser la mixité des emplois en incitant le recrutement de femmes sur des métiers à forte population masculine (technique, production) et le recrutement d'hommes sur des métiers à forte population féminine (administratif, qualité).

Des actions seront conduites afin d'assurer une certaine mixité des emplois ou des métiers actuellement très masculins, et inversement. Ces actions seront définies après avoir déterminé les conditions d'adaptation de ces postes à la mixité : aménagement, solutions ergonomiques, formation aux métiers techniques.

L'entreprise s'engage à collaborer notamment auprès de l'éducation nationale ou des organismes de formation afin que les filières techniques constituent une orientation plus ouverte pour les femmes. Il en sera de même pour les filières administratives qui constitueront une ouverture pour les hommes. L'entreprise s'engage également, comme elle l'a fait jusqu'alors, à maintenir sa présence lors de présentation de ses métiers dans des forums.

FNAC Logistiques (Avril 2009)

Afin de favoriser la mixité de ses emplois, la Société FNAC LOGISTIQUE souhaite recruter davantage de femmes dans les métiers aujourd'hui occupés en majorité par des hommes et inversement.

Fnac Relais (Janvier 2010)

Dans le cadre de cet accord, l'entreprise souhaite transcrire cet engagement sous la forme d'une amélioration de l'équilibre entre les hommes et les femmes dans le cadre de sa politique de recrutement.

Ainsi, dans les filières où la représentation des hommes et des femmes est particulièrement déséquilibrée, l'entreprise se fixe comme objectif de faire évoluer le taux de recrutement comme suit (recrutement CD1 à horizon 3 ans) :

- pour les produits techniques :

De janvier à septembre 2009 : 24 % de femmes et 76 % d'hommes,

Objectif à 3 ans : Minimum de 30 % de femmes (70 % d'hommes).

- pour les services clients :

De janvier à septembre 2009 : 83 % de femmes et 17 % d'hommes,

Objectif à 3 ans : Minimum de 75 % de femmes (25 % d'hommes).

France Telecom (Octobre 2007)

France Télécom se donne pour objectif d'équilibrer ses recrutements entre les femmes et les hommes. Ainsi France Télécom favorisera le développement de l'emploi féminin dans les métiers masculinisés et l'emploi masculin dans les domaines féminisés.

France Télévision (juillet 2007)

Le Groupe France Télévisions s'engage à améliorer l'équilibre femmes/hommes dans l'ensemble de ses métiers et/ou de ses filiales et à veiller à une répartition équitable des tâches confiées aux femmes et aux hommes.

Lors des négociations sur les métiers qui pourront être menées au niveau Groupe et/ou au sein des filiales avec les représentants du personnel, une attention particulière sera notamment portée sur les métiers administratifs à prédominance féminine ainsi que sur les métiers techniques ou journalistiques à prédominance masculine.

Les directions des sociétés identifieront les cursus permettant aux collaborateurs (trices) d'évoluer vers d'autres métiers, sous réserve des possibilités des conventions collectives et/ou accords d'entreprise, et favoriseront l'accès des femmes ou des hommes au cursus de formations mis en œuvre à cet effet.

Gaz Electricité de Grenoble (juin 2005)

Un rééquilibrage des recrutements sera recherché dans l'ensemble des métiers de l'entreprise, à l'occasion des recrutements.

Ainsi, les candidatures de salariées seront recherchées dans les métiers techniques et dans le collège exécution, avec examen particulier à l'occasion des recrutements externes.

A contrario, des démarches de même nature seront engagées, en direction des hommes, pour certains métiers fortement féminisés de l'entreprise.

Gaz de France, GRT Gaz (juillet 2008)

Les femmes sont très représentées dans les domaines « logistique tertiaire », « clientèle commercial » et demeurent fortement sous représentées dans les domaines techniques.

Des passerelles entre des métiers tertiaires et des métiers techniques sont recherchées particulièrement dans le cas de reconversions identifiées par la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC). Une communication sur les métiers concernés est réalisée dans les branches GRT Gaz SA.

Les dispositions précisées dans l'accord pour « la formation tout au long de la vie » signé en 2006 sont à utiliser pour faciliter ces passerelles : périodes de professionnalisation, validation des acquis de l'expérience (VAE), bilan de compétences, droit individuel à la formation, congé individuel de formation.

Cela peut être une opportunité pour des femmes intéressées, de rentrer dans des métiers techniques plus masculins et réciproquement.

Toutes les branches et GRT Gaz SA intègrent dans leurs plans d'actions les métiers et les projets spécifiques sur lesquels les efforts sont accentués et les types d'actions associés.

Ces actions seront partagées au niveau national afin de diffuser des exemples réussis et contribuer à faire mieux connaître aux femmes et aux hommes les possibilités qui s'ouvrent à eux. Les branches et GRT Gaz SA mettent en ligne ces informations dans la rubrique égalité professionnelle de l'intranet.

Pour cela, il est nécessaire de susciter l'envie chez les femmes et chez les managers d'explorer de nouveaux modèles. L'information et la communication sur ces métiers et ces nouvelles possibilités sont essentielles vis-à-vis des salariés mais aussi vis-à-vis des élèves au sein de l'éducation nationale. Gaz de France utilise les travaux mis en œuvre au sein de la branche IEG et s'engage dans les travaux européens et inter entreprises sur la valorisation des métiers techniques et scientifiques auprès des filles.

Des opérations spécifiques sont étudiées (forums métiers ciblés, interventions dans les écoles, partenariat, journées de portes ouvertes, visites de site, stages de découverte professionnelle) et mises en œuvre dans les plans d'action des directions GRT Gaz SA. La communication est relayée sur le site gazdefrance.com à la rubrique « recrutement ».

Développer la mixité des emplois, c'est aussi valoriser les métiers fortement féminisés et les rendre attractifs pour les hommes comme pour les femmes (conseiller clientèle par ex.)

Hennessy (Octobre 2008)

Les négociateurs sont conscients des spécificités de certains emplois existant dans l'entreprise :

- *Certains requièrent des aptitudes physiques particulières, liées à la manutention de charges lourdes (agents de chai par exemple) ;*

D'autres correspondent à des emplois pour lesquels, pour des raisons culturelles, sociales, ou liées à notre système éducatif, il existe encore une corrélation entre le sexe du jeune et son choix d'orientation professionnelle : à titre d'exemple, pour les hommes, le métier de tonnelier...pour les femmes, le métier d'assistante administrative.

Tout en tenant compte de ces spécificités, Jas Hennessy & Co s'engage à mettre en place les efforts nécessaires pour développer la mixité des emplois dans l'entreprise : développer le recrutement, la mobilité ou la promotion des femmes dans les métiers dits "masculins" (plus de 80 % de titulaires masculins) et réciproquement, des hommes dans les métiers dits "féminins".

L'intégration des femmes dans les équipes masculines (effectif composé à plus de 80 % d'hommes) sera attentivement suivie par la direction des ressources humaines, qui, lors d'un entretien organisé avec les titulaires lors de leur période d'essai, s'assurera de l'adaptation de leur poste et de leurs conditions d'emploi, et de leur bonne intégration.

L'intégration des hommes dans les équipes féminines fera l'objet de la même attention.

Le Bon Marché (Avril 2010)

Le développement de la mixité dans l'entreprise passe par la mise en œuvre des actions spécifiques suivantes :

Une prise de conscience collective

En interne : Le développement de la mixité dans le recrutement passe avant tout par la sensibilisation des principaux acteurs du recrutement (managers et Direction des Ressources Humaines) sur les déséquilibres constatés, les stéréotypes de genre et les enjeux de la mixité dans l'entreprise, la communication aux salariés de l'entreprise des principes clés de non discrimination, du texte de l'accord et des orientations retenues dans celui-ci pour favoriser la mixité des recrutements et l'évolution des mentalités.

En externe : Les déséquilibres structurels constatés au sein de l'entreprise peuvent également tenir du déséquilibre des candidatures, qui trouvent leur source dans l'orientation scolaire. La mixité des recrutements continuera à être au cœur des recherches de l'entreprise par le biais d'actions de communication auprès des établissements et organismes de formation partenaires du Bon Marché.

Cette communication a pour but de les sensibiliser aux déséquilibres constatés dans l'entreprise en matière de mixité et de favoriser l'orientation des jeunes femmes vers des filières et métiers aujourd'hui occupés majoritairement par des hommes (ex : métiers techniques, logistique...) et inversement d'orienter des jeunes hommes vers des filières et métiers aujourd'hui occupés majoritairement par des femmes (ex : ventes, assistantat de direction, marketing, ressources humaines...).

A ce titre, Le Bon Marché poursuivra à encourager les initiatives des femmes et des hommes de l'entreprise exerçant des métiers où ils se trouvent peu représenté(e)s à participer à la présentation de leur métier à l'occasion par exemple des forums métiers, journées découvertes, interventions en établissement scolaire, fête de la mobilité, etc.

La mixité dans les emplois dans lesquels l'un des sexes n'est pas ou peu représenté suppose la mise en œuvre des actions spécifiques suivantes :

- *en fonction des candidatures proposées et à compétences égales, en interne comme en externe, recruter davantage de femmes dans les emplois majoritairement occupés par des hommes et inversement,*
- *favoriser l'accueil des stagiaires femmes ou hommes dans les domaines d'activités où ils sont sous-représentés et en faire une source de recrutement possibles pour l'entreprise.*

Macif (Décembre 2006)

Au-delà des actions concernant les filières de recrutement et les promotions, des actions à conduire afin de féminiser des emplois ou des métiers actuellement masculinisés et inversement seront définies.

Par conséquent, une cartographie des emplois, destinée à déterminer les filières métiers où la présence des femmes ou des hommes pourrait être renforcée, sera établie et ce pour améliorer la répartition femmes / hommes sur ces métiers et susciter l'intérêt pour les postes.

Merck Santé (janvier 2010)

Il est important d'encourager l'accès à tous les métiers de l'entreprise, et ce, quel que soit le genre du collaborateur. Plus encore, Merck Santé souhaite promouvoir l'accès de certaines fonctions à dominante masculine ou féminine, au genre opposé.

Pour cela, des témoignages, tant en interne qu'en externe, seront mis en avant, par exemple de femmes ayant accède à un métier à prédominance masculine (ex : CRIC) ou inversement.

Michelin (Mai 2009)

Notre entreprise, à caractère majoritairement industriel, évolue, en France, dans un contexte national où les filières industrielles de formation initiale sont encore aujourd'hui traditionnellement moins féminisées. Le flux d'embauche des années 70-80 a reflété ce qui se passait dans la société et notamment à la sortie des écoles : c'est-à-dire des embauches en

large majorité masculines sur des métiers plutôt techniques, et des embauches à majorité féminines sur des métiers plutôt administratifs.

Afin de favoriser la mixité dans ses emplois, l'Entreprise souhaite recruter davantage de femmes dans les métiers aujourd'hui occupés en majorité par des hommes et inversement.

L'entreprise souhaite particulièrement, au cours de cet accord, orienter son action sur les métiers suivants et définit les objectifs suivants à fin 2011 :

- dans les métiers de l'industrie : faire progresser la proportion constatée de femmes en 2007 de 5 %
- dans les métiers du commerce : faire progresser la proportion constatée de femmes en 2007 de 5 %.
- dans les métiers de l'administration pour le statut collaborateur : faire progresser la proportion constatée d'hommes en 2007 de 5 %

Ces axes de progrès se réaliseront par une plus grande mixité dans le recrutement, mais aussi par le souhait de mieux faire connaître les métiers au sein de l'entreprise afin que la mobilité fonctionnelle y contribue (par.4.3.1).

Changements de postes

Afin de développer la mixité à tous les niveaux et dans tous les métiers, et de susciter des candidatures plus diverses, l'Entreprise s'engage à développer l'information sur les métiers auprès du personnel, notamment en mettant en œuvre un outil décrivant les principaux métiers ainsi que les passerelles entre les métiers.

En outre, elle s'engage à porter une attention particulière à la recherche de propositions tant de personnel féminin que de personnel masculin lors des changements de poste.

Place des Editeurs (Mai 2010)

L'étude des embauches en CDI réalisées au cours des quatre dernières années au sein de PDE fait apparaître :

- un taux de recrutement féminin sensiblement supérieur au taux de présence des femmes dans l'entreprise (86 % vs 84 %),
- des embauches exclusivement féminines dans un certain nombre de filières et classifications,
- des embauches masculines globalement et proportionnellement plus concentrées sur certaines filières métier et à certains niveaux de responsabilité.

Si ce déséquilibre trouve en partie son origine dans des causes extérieures à l'entreprise (orientation scolaire, formation initiale, état du marché, représentations socioculturelles...), le recrutement reste un important levier pour faire évoluer la structure de la population de l'entreprise.

Offres d'emploi sans distinction de sexe

Les campagnes de recrutement sur l'ensemble des métiers de l'entreprise s'adressent aux femmes comme aux hommes, sans distinction.

A cet effet, PDE est attentive à ce que la terminologie utilisée en matière d'offre d'emploi et de définition de fonctions ne soit pas discriminante et permette ainsi, sans distinction, la candidature des femmes comme des hommes.

Une prise de conscience collective

En interne

Le développement de la mixité dans le recrutement passe avant tout par :

- la sensibilisation des principaux acteurs du recrutement (managers & RH) sur les déséquilibres constatés et les enjeux de la mixité dans l'entreprise,
- la communication aux salariés de l'Entreprise des principes clés de non-discrimination, du texte de l'accord et des orientations retenues dans celui-ci pour favoriser la mixité des recrutements.

En externe

Par ailleurs, les déséquilibres structurels constatés au sein de l'entreprise tenant également à un déséquilibre des candidatures, qui trouve notamment sa source dans l'orientation scolaire, la mixité des recrutements sera recherchée par le biais d'actions de communication auprès des établissements et organismes de formation partenaires de PDE afin de les sensibiliser aux déséquilibres constatés dans l'entreprise en matière de mixité et de favoriser l'orientation des jeunes femmes vers des filières et métiers aujourd'hui majoritairement occupés par des hommes (ex : multimédia, informatique,...) et inversement (ex : Edition,...).

A ce titre, PDE encourage les initiatives des femmes et des hommes de l'entreprise exerçant des métiers où ils se trouvent peu représenté(e)s à participer à la présentation de leur métier à l'occasion par exemple des forums métiers, journées découvertes, interventions en établissement scolaire...

RTE (Mai 2007)

Les signataires partent du principe que la venue de personnels féminins, vers des métiers traditionnellement exercés par des personnels masculins, entraînera une évolution des métiers eux-mêmes, et une amélioration des conditions de travail bénéfique aux hommes comme aux femmes, liée à une réflexion sur l'ergonomie et l'organisation des postes de travail.

Aujourd'hui, une part importante des métiers à dominante technique demeure exercée par les hommes. A l'inverse, certains métiers de la filière administrative sont majoritairement, voire exclusivement, pratiqués par des femmes.

Sejer Décembre 2006)*En interne*

Le développement de la mixité dans le recrutement passe avant tout par :

- la sensibilisation des principaux acteurs du recrutement (managers & RH) sur les déséquilibres constatés et les enjeux de la mixité dans l'entreprise,
- la communication aux salariés de l'Entreprise des principes clés de non-discrimination, du texte de l'accord et des orientations retenues dans celui-ci pour favoriser la mixité des recrutements.

En externe

Par ailleurs, les déséquilibres structurels constatés au sein de l'entreprise tenant également à un déséquilibre des candidatures, qui trouve notamment sa source dans l'orientation scolaire, la mixité des recrutements sera recherchée par le biais d'actions de communication auprès des établissements et organismes de formation partenaires de SEJER afin de les sensibiliser aux déséquilibres constatés dans l'entreprise en matière de mixité et de favoriser l'orientation des jeunes femmes vers des filières et métiers aujourd'hui majoritairement occupés par des hommes (ex : multimédia, informatique, ...) et inversement (ex : Edition, . . .).

A ce titre, SEJER encourage les initiatives des femmes et des hommes de l'entreprise exerçant des métiers où ils se trouvent peu représenté(e)s à participer à la présentation de leur métier à l'occasion par exemple des forums métiers, journées découvertes, interventions en établissement scolaire

2-2. Rééquilibrer la mixité dans les filières et métiers de l'entreprise.

La mixité dans les filières et métiers dans lesquels l'un des sexes est pas ou peu représenté suppose la mise en oeuvre des actions spécifiques suivantes :

- dans la mesure du possible et à candidatures équivalentes, recruter davantage de femmes dans les filières et métiers majoritairement occupés par des hommes et inversement.
- favoriser l'accueil des stagiaires hommes ou femmes dans les métiers où ils sont sous-représentés.

Schneider (Décembre 2004)

Dans le cadre du présent accord, Schneider Electric Industries se fixe comme objectif d'assurer une plus grande mixité de ses emplois, en favorisant les processus de formation permettant aux hommes et aux femmes soit d'évoluer dans leur métier, soit de changer de métier.

Ainsi, l'Entreprise s'engage à définir les plans d'actions de formation suivants :

- 1. Dans les fonctions et les postes très fortement féminisés (exemple : postes de secrétaires et d'assistantes), Schneider Electric Industries s'attachera à faciliter l'accès de ces femmes aux autres métiers de l'Entreprise, notamment ceux relevant du domaine technique.*
- 2. Considérant que la mixité des emplois est également freinée par des représentations socioculturelles qui conduisent encore les femmes et les hommes vers certains types de métiers, Schneider Electric Industries affirme sa volonté de permettre le positionnement d'hommes sur des postes traditionnellement occupés par des femmes.*

Pour atteindre cet objectif, Schneider Electric Industries s'engage à analyser, et modifier le cas échéant, les « appellations » et/ou intitulés de postes existant dans l'Entreprise afin de vérifier leur identité, qu'ils soient occupés par des hommes ou des femmes.

Par ailleurs, l'Entreprise proposera, notamment à l'occasion d'évolutions dans son organisation ou lors d'un changement d'affectation professionnelle, des actions de formations permettant le positionnement d'hommes sur des postes traditionnellement proposés aux femmes ; plus particulièrement dans les métiers de l'assistance, l'objectif consistera à augmenter significativement le nombre d'hommes employés sur ces postes dans un délai de 3 ans.

SNCF (Mars 2006)

Dans le cadre du présent Accord, l'entreprise :

- affirme sa volonté de favoriser la mixité des recrutements en créant les conditions pour recruter davantage de femmes dans les métiers aujourd'hui majoritairement occupés par des hommes, mais également pour recruter davantage d'hommes dans les métiers aujourd'hui majoritairement occupés par des femmes.*

Annexe 2 : Accords d'entreprise abordant la question de la parentalité pour les salariés masculins

Accenture (6 mars 2009)

La Société Accenture SAS s'engage à développer des actions d'information auprès des étudiant(e)s, notamment au cours des forums-écoles par le biais de ses ambassadeurs/ambassadrices campus afin d'attirer les futurs talents en rappelant que ses métiers sont ouverts à tous et toutes.

Des livrets « Accent sur Elles » seront distribués afin de communiquer sur la place des femmes chez Accenture et une information sera faite sur l'engagement d'Accenture au travers de la signature d'un Accord en faveur de l'Égalité Professionnelle prévoyant notamment la prise en charge à 100 % des onze jours dans le cadre du congé de paternité.

Par ailleurs, un Guide de la Parentalité a été élaboré et est à la disposition des salarié(e)s en faisant la demande. Un extrait de ce guide concernant les droits et modalités afférents au congé de paternité sera intégré au kit informatif remis aux salarié(e)s entrants, lors des journées d'accueil.

Enfin, la Société Accenture SAS supporte les initiatives relatives à la prise en charge du congé de paternité dans le cadre des couples homo parentaux et s'attachera à travailler sur le sujet avec la Halde afin que les modalités pratiques de cette prise en charge soient définies.

Adecco (décembre 2008)

Les signataires souhaitent participer à l'évolution des rôles dévolus à chaque sexe dans la société. Ils considèrent que la prise de congé de paternité constitue un des moyens d'accompagner cette évolution.

Chaque année, dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire, Adecco France SAS s'engage à aborder avec ses partenaires sociaux les modalités de prise des congés paternité et l'éventuel maintien du salaire des salariés permanents durant ce congé.

Mesure = nbre de salariés-pères ayant pris leur congé paternité / nbre potentiel de bénéficiaires selon les informations disponibles.

Aéroports de Paris (Juin 2003)

Les parties signataires constatent par ailleurs que, si le congé parental d'éducation et le temps partiel choisi sont, en droit, ouverts aux hommes comme aux femmes, au sein de l'entreprise ce sont majoritairement les femmes qui font le choix d'exercer un congé parental d'éducation et/ou un temps partiel choisi.

Ainsi, la plupart des mesures facilitant la conciliation de la vie professionnelle et de l'éducation des enfants prévues par le présent accord concourent à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes quand bien même tous les agents d'ADP hommes ou femmes en sont bénéficiaires.

Aéroports de Paris (Novembre 2006)

Les parties signataires constatent que si le congé parental et le temps partiel choisi sont, en droit, ouverts aux hommes comme aux femmes au sein de l'entreprise, ce sont majoritairement les femmes qui font le choix d'exercer ce type de congé.

Les supports de communication mentionnés attireront également l'attention des hommes sur les possibilités offertes par ces dispositifs.

AGF (Décembre 2006)

Le congé de paternité permet de rééquilibrer les rôles dans la vie familiale et favorise ainsi la remise en cause des stéréotypes culturels sur l'image des hommes et des femmes face aux contraintes familiales.

Aussi afin de favoriser ce droit, les parties décident, dans le cadre du présent accord, de maintenir la rémunération des salariés pères de famille répondant à la date du début de leur congé de paternité.

AFPA (Avril 2003)

Les parties signataires s'accordent sur la nécessité de mieux faire connaître aux salarié(e)s de l'Afpa le droit, ouvert aux hommes comme aux femmes, au congé parental d'éducation et le droit au congé de paternité.

Une plaquette d'information sur ces droits sera réalisée au cours de l'année 2003. L'indicateur de progrès retenu est l'évolution de la part des hommes dans la population bénéficiaire du congé parental d'éducation.

Alcan (novembre 2008)

Les dispositifs actuels permettant de concilier vie familiale et vie professionnelle en faveur de la parentalité pour les salariés masculins (congés parentaux, temps partiels ...) sont peu utilisés par les hommes. La Société s'engage à communiquer sur ces mesures auprès des salariés masculins.

Alcatel-Lucent (Janvier 2011)

La parentalité est une démarche importante au sein du Groupe Alcatel-Lucent en France. En conséquence,

au titre de l'égalité professionnelle qui doit également s'appliquer aux salariés hommes du Groupe, Alcatel-Lucent entend compléter, pour les salariés bénéficiant du congé paternité et de plus d'1 an d'ancienneté, la rémunération perçue pendant cette période de suspension du contrat de travail, afin d'atteindre 100 % du salaire de base.

Arc International (Juin 2008)

L'entreprise maintient la rémunération intégrale du salarié qui prend son congé paternité.

En effet, le mode d'indemnisation du congé paternité par la Sécurité Sociale créant des écarts de prise en charge, l'entreprise verse une indemnité complémentaire afin de maintenir à 100 % le salaire des collaborateurs ayant une rémunération se situant au-delà du plafond. Ceci afin de permettre aux "Pères" de bénéficier de ce congé dans de meilleures conditions.

Arianespace (Juin 2008)

Valoriser le congé paternité, en le rémunérant. Cette mesure doit permettre aux pères de participer encore davantage à la naissance et à l'arrivée de l'enfant au foyer et ainsi de pouvoir établir une relation privilégiée avec l'enfant dès sa naissance.

⇒ *Indicateur : comptabiliser le nombre et la durée des congés de paternité.*

Banque de France (mai 2009)

Le rapport hommes/femmes contient des éléments chiffrés sur le nombre d'hommes ayant demandé à bénéficier du congé de paternité. Pour s'assurer que les hommes n'hésitent pas à prendre le congé de paternité, il convient de disposer d'éléments chiffrés plus précis.

⇒ *Indicateur : pourcentage d'hommes ayant demandé un congé de paternité par rapport à la population qui aurait pu y prétendre.*

Banque de France (Juillet 2010)

L'égalité professionnelle repose aussi sur la possibilité pour les deux parents d'exercer les responsabilités liées à leur parentalité.

Bayer Santé (octobre 2009)

Mesures encadrant le congé paternité

Accompagnement spécifique

Afin de neutraliser les stéréotypes fortement ancrés du rôle de père dans la sphère familiale et persuadée que l'égalité professionnelle repose ainsi sur un équilibre des responsabilités liées à la parentalité, Bayer Santé SAS propose un parcours spécifique au père dans le cadre de sa paternité. Celui-ci baptisé « accompagnement Papa Poule » (bébé nageur, cours de puériculture, visite crèche, etc.) permettra aux pères qui le souhaitent de mieux vivre ce changement.

Une plaquette explicative sur les droits durant le congé de paternité leur sera également distribuée.

Autorisations spéciales d'absences liées à la paternité

Parce que le rôle du père se construit avant même l'arrivée de l'enfant, il sera accordé au futur pères des autorisations spéciales d'absence d'une heure ou un contact de moins pour le terrain afin de lui permettre d'assister aux examens médicaux obligatoires liés à la grossesse de la future maman. La demande devra être accompagnée d'un justificatif. Il est demandé au collaborateur de solliciter, si possible, ces autorisations en début et fin de journée afin de ne pas perturber le service auquel il appartient.

L'autorisation spéciale d'absence d'une heure ou un contact en moins pourra être aussi demandée afin d'assister aux cours prénatals sur production de justificatifs.

Congé lié à la paternité

En cas de prise du congé de paternité simultanée avec le congé pour événement familial lié à cette naissance, la durée totale de l'absence indemnisée est portée à 15 jours calendaire.

Castorama (Octobre 2009)

Il est rappelé que les congés liés à la parentalité concernent aussi bien les femmes que les hommes.

CCAS (Septembre 2007)

Les congés liés à la parentalité ne doivent pas empêcher l'attribution d'avancement au choix au titre du professionnalisme aux femmes comme aux hommes pères de famille. En effet, les signataires considèrent que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes suppose une égale prise en charge des responsabilités parentales, et à ce titre s'engagent à éviter qu'un salarié homme ou femme, soit pénalisé suite à la prise de tels congés.

CSF France (Décembre 2008)

L'entreprise réaffirme que les congés liés à la parentalité, en particulier les congés parentaux d'éducation doivent être accessibles aux hommes comme aux femmes.

Crédit Mutuel de Normandie (Juin 2006)

Sensibilisation à la parentalité.

Une communication spécifique à l'attention prioritaire des hommes permettra de les sensibiliser sur les dispositifs liés à la parentalité (congé paternité, congé maternité, congé pour enfant malade, congé parental d'éducation).

Danone Produits Frais (Septembre 2009)

L'égalité professionnelle repose sur la possibilité pour chacun des parents d'exercer les responsabilités liées à la parentalité.

Pour rappel, les pères de famille ont la possibilité de transformer leur prime de 13ème mois en temps, jusqu'à 22 jours de congés supplémentaires pour un temps plein.

Darty (Juin 2006)

L'Entreprise souhaite favoriser par une mesure incitative, un accès égal au bénéfice du congé paternité pour les jeunes pères de famille, quel que soit leur statut ou leur positionnement dans.

ERDF (septembre 2008)

Il est rappelé que les congés de maternité et d'adoption et de paternité ne doivent pas avoir d'impact sur le déroulement du parcours professionnel, ni affecter l'évolution salariale (avancement, droit à l'ancienneté, congés payés, 13eme mois, primes liées à la fonction, rémunération de la performance) des personnes intéressées.

Le congé de paternité fait l'objet d'un suivi particulier dans les indicateurs de l'accord. Afin de valoriser le congé de paternité, les gestionnaires du contrat de travail rappellent les possibilités offertes par le financement intégral de ce congé par l'entreprise aux nouveaux pères, dès qu'ils ont connaissance de la naissance de l'enfant.

FNAC Logistiques (Avril 2009)

Afin de favoriser le départ en congé de paternité, la Société FNAC LOGISTIQUE complète les indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale.

Française de Mécanique (octobre 2006)

Lors de différentes réunions d'échanges et de négociation, la direction et les organisations syndicales ont constaté qu'un écart de prise en charge existait tant pour des salaires supérieurs au plafond de la Sécurité Sociale, que pour des salaires inférieurs à ce plafond.

Cet «écart» existe avant précompte des contributions sociales et impositions de toute nature, applicables aux dites indemnités et mises à la charge du salarié par la loi.

Afin d'offrir aux pères de meilleures conditions pour participer à la naissance et l'arrivée au foyer d'un nouvel enfant, la direction et les organisations syndicales signataires sont convenues après négociation, du versement d'une indemnité complémentaire.

France Télévision (juillet 2007)

Les parties signataires réaffirment par le présent accord leur volonté d'assurer à tous les salariés du groupe la conciliation la plus équilibrée entre leur privée et leur professionnelle. A cet égard, ils veilleront à ce que les événements et choix liés à la naissance, l'adoption ou à l'éducation des enfants ne désavantagent pas le salarié, femmes ou hommes, dans leur évolution professionnelle et veilleront à ce que l'encadrement soit sensibilisé.

Le Groupe France Télévisions réaffirme que le travail à temps partiel lié à une situation parentale s'adresse aussi bien aux hommes qu'aux femmes et qu'il ne doit pas être un frein dans l'évolution professionnelle et salariale des salarié(e)s.

Le Groupe France Télévisions réaffirme que les congés liés à la parentalité, en particulier les congés pour enfants malades et les congés parentaux d'éducation doivent être accessibles aux hommes comme aux femmes.

Gaz de France-GRT Gaz (Juillet 2008)

L'accord précédent avait étendu aux pères de famille les autorisations d'absence pour enfants malades au même titre que les mères.

La prise du congé de paternité, payé à 100 % par les entreprises, fait l'objet d'un suivi particulier dans les indicateurs de l'accord.

Afin de valoriser son utilisation, les gestionnaires de contrat de travail rappellent les modalités d'utilisation aux nouveaux pères dès réception de l'information.

Le fait que de nouveaux pères prennent ce congé participe à l'évolution des mentalités.

Hennessy (Octobre 2008)

Les signataires du présent accord considèrent qu'un plus grand équilibre entre les hommes et les femmes dans les soins apportés aux enfants contribue à l'égalité professionnelle.

Afin de favoriser la présence des pères dans leur famille lors d'une naissance ou d'une adoption, Jas Hennessy & Co maintient l'intégralité de leur salaire pendant la durée du congé paternité.

La durée légale du congé paternité actuellement en vigueur est augmentée de deux jours, pour être portée à 13 jours calendaires consécutifs, cumulable avec le congé pour naissance de 3 jours ouvrés.

Ifremer (Février 2008)

Les nouveaux droits des pères participent à l'évolution des mentalités et des comportements.

Jtekt (Avril 2006)

L'entreprise assurera le maintien de la rémunération du salarié en congés paternité.

Ainsi, les pères en congés paternité bénéficieront des mêmes conditions de revenus que les mères en congés maternité.

Le Bon Marché (2010)

L'égalité professionnelle repose sur la possibilité pour chacun des parents d'exercer les responsabilités liées à la parentalité. A ce titre et afin de promouvoir le congé paternité, il est convenu qu'une fiche d'information sur les modalités d'accès à ce congé sera intégrée dans le kit d'accueil des collaborateurs du Bon Marché.

LCL (Décembre 2007)

L'égalité professionnelle repose également sur un équilibre, au sein du couple, des responsabilités liées à la parentalité.

Afin de favoriser cet équilibre, LCL s'engage à maintenir le salaire des pères bénéficiant du congé de paternité prévu

Merck Santé (janvier 2010)

Les partenaires sociaux s'accordent sur la nécessité de mieux faire connaître aux pères ou futurs pères, les dispositifs existants auxquels ils peuvent avoir recours : congé paternité, congé parental, congé d'adoption, absence pour Soins Parent Malade.

L'Oréal (Décembre 2008)

Mercredi mère ou père de famille

Ce dispositif permet aux mères, pères ou parents adoptifs de réduire leur temps de travail, sous la forme, d'un, deux, trois ou quatre mercredis par mois, et ce dans la mesure où l'organisation et le fonctionnement du service le permettent.

Michelin (Mai 2009)

Le congé de paternité est un dispositif favorisant l'évolution des comportements socioculturels vers un meilleur partage de l'éducation des enfants et des tâches familiales.

Afin de favoriser cette évolution et de permettre aux pères de participer dans de bonnes conditions à l'événement de la naissance et l'arrivée au foyer de l'enfant, l'Entreprise versera, comme pour le congé maternité, l'adoption, un complément aux indemnités journalières.

Paulstra (Décembre 2006)

La Direction s'engage également à ce que les congés parentaux d'éducation pour les hommes puissent être pris sans conséquence sur leur évolution de carrière.

PSA Peugeot Citroën (Novembre 2007)

Au niveau national, les disparités subsistent entre les trajectoires professionnelles des femmes et des hommes, par le fait notamment que les congés pour raison familiale... sont dans leur très grande majorité pris par les femmes (congé parental...).

Les parties conviennent que l'égalité professionnelle dans les entreprises ne pourra progresser que si la parentalité est mieux intégrée dans les entreprises, de manière à ce que les hommes prennent également ces différents types de congé, sans être déconsidérés par leurs collègues et leur hiérarchie.

Place des Editeurs (Mai 2010)

Pour les futurs pères, autorisation d'absence pour assister aux visites prénatales obligatoires, avec maintien de la rémunération.

Renault (Février 2004)

Le congé paternité est un des éléments favorisant le partage de l'éducation des enfants, des tâches familiales et les impératifs de la vie professionnelle entre les femmes et les hommes.

Afin de permettre aux pères de participer dans de bonnes conditions à l'événement de la naissance et l'arrivée au foyer du nouvel enfant, les pères concernés reçoivent 100 % de leur rémunération nette, pendant toute la durée du congé paternité, déduction faite des indemnités journalières de Sécurité Sociale. Celles-ci sont retenues pour leur montant avant précompte des contributions sociales et impositions de toute nature, applicables le cas échéant, sur lesdites indemnités et mises à la charge du salarié par la loi.

RTE (Mai 2007)

Les signataires affirment leur volonté de favoriser une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée des salariés, afin :

- *de permettre une meilleure articulation des temps de vie à laquelle aspirent les hommes et les femmes,*
- *de promouvoir l'égalité,*
- *de favoriser la remise en cause des représentations stéréotypées d'une répartition « naturelle » des rôles dans l'exercice de la responsabilité familiale, et de permettre ainsi aux pères d'exercer pleinement leur parentalité.*

Les dispositions existantes qui contribuent à la réalisation de cet objectif de partage des activités dans le cadre de la parentalité sont rappelées :

- *maintien du salaire intégral au titre de l'article 22 du statut pendant les congés de maternité, de paternité et d'adoption.*

Schneider (Décembre 2004)

L'objet de l'accord consistant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, Schneider souhaite participer à l'évolution des rôles dévolus à chaque sexe dans la société. L'entreprise considère que la prise de congé de paternité... constitue un des moyens d'accompagner cette évolution.

SFR (Juillet 2006)

La Direction constate que le dispositif du congé paternité mis en place par la loi du 21 décembre 2001 et amélioré par l'accord du 30 juillet 2003 a notamment permis de participer au rééquilibrage des rôles dans la vie familiale et de contribuer à la remise en cause des stéréotypes culturels.

SNCF (Mars 2006)

Ces mesures s'appliqueront aux femmes mais également aux hommes, pour les congés de paternité ou d'adoption, et accompagnent ainsi l'évolution sociale concernant la répartition des rôles dévolus aux femmes et aux hommes au sein de la cellule familiale.

Sonacotra (Avril 2005)

La prise de congé parental d'éducation à parité : les parents qui prendront, chacun pour une durée égale, un congé parental d'éducation, bénéficieront d'avantages en matière de rémunérations et de couverture domicile.

Ce partage de l'éducation des enfants et des tâches familiales permettra aux pères concernés de percevoir le maintien du salaire net habituel (déduction faite des indemnités journalières de sécurité sociale) ainsi que des primes versées par l'entreprise.

Union Invivo (Décembre 2009)

Le congé paternité d'une durée de 11 jours est porté à 22 jours en cas de naissances multiples, la rémunération des journées supplémentaires au congé paternité initial est prise en charge par l'Entreprise. Ces jours de congés supplémentaires peuvent être répartis sur la première année suivant l'évènement.

Valeo embrayages (décembre 2007)

Dispositions spécifiques aux pères et mères de famille

Afin de faciliter l'organisation de la vie familiale, la société veillera à ce qu'un délai de prévenance d'au moins 10 jours soit systématiquement respecté avant toute formation professionnelle programmée par la société, sauf cas exceptionnels.

Dans le souci de concilier et répondre aux besoins individuels ou familiaux les salariés pourront formuler une demande de passage à temps partiel, et ce tout en respectant les besoins collectifs de bon fonctionnement.

Dans le cadre des accords existants au sein de la Société, les dispositions concernant la rentrée des classes et enfant malade sont maintenues à savoir :

- *absence pour enfant(s) malade(s)
les pères de familles vivant seul et ayant à charge leur(s) enfant(s) ou dont le conjoint est hospitalisé bénéficient des mêmes dispositions*
- *absence pour entrée des classes
les pères de familles vivant seul et ayant à charge leur(s) enfant(s) ou dont le conjoint est hospitalisé bénéficient des mêmes dispositions.*

Pour les pères ayant des enfants en garde alternée, il pourra bénéficier des dispositions ci-dessus sous réserve de la fourniture de justificatifs de la garde de l'enfant lors de la maladie ou de la rentrée des classes.

Annexe 6 : Analyse des labels égalité du point de vue de la parentalité



DGCS/SDFE
Bureau B3/ CLB

Les entreprises Labellisées

Les « bonnes pratiques » sur l'axe 3 : L'ÉGALITÉ PAR LA PRISE EN COMPTE DE LA PARENTALITÉ DANS LE CADRE PROFESSIONNEL

Les pratiques relevées s'articulent autour des quatre points suivants : les congés liés à la parentalité (I), l'organisation du temps de travail (II), la mise à disposition de services (III), les enquêtes ou baromètres internes (IV).

Il importe de rappeler que ce troisième champ du cahier des charges du Label égalité comprend, à l'instar des deux autres (la prise en compte de l'égalité professionnelle dans les relations sociales, l'information et la culture de l'organisme pour le champ 1 et l'égalité dans la gestion des Ressources humaines et le management pour le champ 2) l'obligation pour l'entreprise, candidate au Label égalité de projeter des actions sur deux à trois ans, accompagnées d'objectifs chiffrés, qui permettent de mesurer ainsi les progrès ou les retards enregistrés par l'entreprise en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

I - Les pratiques relatives aux congés : information, entretien, rémunération

Toutes les entreprises labellisées ont mis en place ce dispositif :

1) l'entretien avant et après le congé de maternité

Pour les congés de maternité, les mères bénéficient d'un entretien avant leur départ et au retour de leur congé afin d'évaluer leurs besoins en terme notamment de formation. Ces entretiens sont suivis d'effet et donnent lieu à des actions de formation ou d'adaptation aux postes de travail.

2) L'accompagnement et l'information des femmes et des hommes pendant leur congé de maternité, de paternité voire lors de leur congé parental d'éducation : une pratique généralisée à toutes les entreprises

- Le service de communication interne de l'entreprise transmet aux salariés absents pour congé de maternité, de paternité ou pour congé parental d'éducation, les journaux internes d'information.
- Les mères, lors de leur congé de maternité sont tenues informées des évolutions de l'entreprise, via un accès à distance à leur messagerie ou/et par l'envoi d'une « newsletter » à leur domicile.
- A titre d'exemple, PSA Peugeot Citroën a élaboré un livret maternité visant à informer et sensibiliser les salariées aux démarches à réaliser auprès des organismes sociaux. Ce livret est remis aux salariées lors de leur déclaration de grossesse auprès du service social ou du service du personnel.

Des guides pratiques destinés aux salariés et à leurs hiérarchiques :

- Des entreprises ont réalisé des guides pratiques sur la maternité et la paternité, voire sur la parentalité pour inciter d'autant les pères à prendre le congé parental d'éducation.

Une entreprise adresse **une communication spécifique aux hommes** pour les sensibiliser aux dispositifs liés à la parentalité (congé de paternité, congé de maternité, congé parental, congé pour enfant malade) et les inciter à prendre le congé parental d'éducation.
- Un manuel d'informations sur la gestion des salariés futurs et jeunes parents, qui comprend notamment un support spécifique d'entretien pour le départ et le retour en congé de maternité est diffusé aux responsables hiérarchiques.
- Un guide « Accompagner les futurs et nouveaux parents » a été conçu par une entreprise pour les hiérarchiques afin de les aider à appliquer les dispositions relatives à la naissance ou l'adoption d'un enfant, applicables aux salariés-parents. Ce guide vise à informer les managers sur les droits et obligations des salariés durant les départs en congé maternité et sur les règles relatives aux congés de parentalité.

Une pratique encore rare :

Un module de sensibilisation à la parentalité, inclus dans le cursus de formation nouveaux managers a été suivi par tous les Directeurs de points de vente et les managers du siège. L'objectif est de leur donner les connaissances nécessaires à un premier degré de renseignements vis-à-vis de leurs collaborateurs.

3) le maintien de la rémunération des pères lors de leur congé de paternité, soit pendant les 11 jours calendaires, au-delà du plafond de la sécurité sociale.

Cette disposition est quasi systématique au sein des grandes entreprises, voire des groupes et a permis à près des 2/3 des salariés des entreprises labellisées de prendre leur congé de paternité.

4) la neutralisation des périodes de congé parental d'éducation n'entraîne pas ipso facto une prise plus importante du congé parental d'éducation par les pères

De plus, afin de ne pas compromettre l'évolution salariale des collaboratrices/teurs, il est fréquent de voir mentionner qu'une disposition de l'accord d'égalité professionnelle prévoit la «neutralisation» des périodes d'absences des mères et des pères, au delà des dispositions de la loi de 2006, puisque l'accord est étendu au congé parental (des deux parents).

La période de congé parental d'éducation est ainsi parfois reprise intégralement pour l'ancienneté de rémunération des salariés. Mais rares sont encore aujourd'hui les pères qui optent pour le congé parental d'éducation, et ce, même dans les grandes entreprises.

La prise du congé parental d'éducation à parité entraîne la prolongation du congé parental: une mesure prévue par une seule entreprise ; chaque parent qui prend, pour une durée égale, le congé parental d'éducation, a la possibilité de le prolonger la durée de 6 mois. Nous n'en connaissons pas aujourd'hui l'application, l'évaluation à 18 mois de cette entreprise n'ayant pas encore été réalisée.

5) les congés pour enfants malades

La prise en charge des congés pour enfants malades est assez fréquente dans les grandes entreprises et prend la forme d'un congé de 3 jours est rémunéré ou 6 demi-journées. Il est encore pris en majorité par les mères.

II - L'organisation du travail : aménagement des horaires de travail, travail en binôme, télétravail :

1) l'accès au temps partiel

L'accès au temps partiel « choisi » constitue un des axes importants des engagements pris par les entreprises labellisées avec une possibilité de réversibilité à temps plein, sous réserve d'un délai de prévenance. Le temps partiel est encore majoritairement pris par les salariées.

2) la planification des réunions de travail

La mobilisation des outils de visioconférences et de conférences téléphoniques : une pratique répandue pour réduire les réunions et les déplacements

C'est un enjeu important pour les entreprises qui érigent en principe au moyen notamment d'une Charte du temps que les réunions se tiennent dans des plages horaires pendant les heures de travail, à savoir après 9 h et avant 17 h.

Les calendriers des réunions sont dès lors fixés par anticipation.

Certaines entreprises sont encore plus précises et dans un souci d'une meilleure compatibilité entre vie professionnelle et familiale ont mis en place un planning mensuel afin que chaque salarié (e) est une vision sur la programmation de ses heures de travail. Le planning est soumis et validé par chaque membre du personnel. Il est ensuite affiché sur les différents sites.

Cette disposition semble correctement appliquée dans les entreprises qui l'ont adoptée.

- Ainsi, « la charte pour la maîtrise de notre temps de travail et de notre performance » participe à favoriser la compatibilité des vies professionnelle et familiale. Cette charte pour l'organisation des réunions prévoit notamment qu'elles doivent débiter au plus tôt à 8H00 et au plus tard à 17H00 du lundi au jeudi et à 16H00 le vendredi.

En cas de modification des horaires de travail, un délai de prévenance doit être respecté.

Les entreprises organisent aussi des réunions à distance, évitant ainsi aux salariés de multiplier les déplacements. Ainsi, Coop'Net est le nom de la solution utilisée par les salariés du Groupe France Télécom pour leurs réunions à distance.

Coop'Net s'utilise en complément de simples conversations téléphoniques, de conférences à trois, d'audioconférences ou encore de visioconférences, et permet de montrer et de partager à distance des applications informatiques ou bureautiques, voir tout le bureau Windows.

En 2008, 580.000 conférences ont été organisées pour les besoins purement internes du Groupe, participant à une meilleure productivité et réactivité, et évitant ainsi de très nombreux déplacements.

3) le travail en binôme

Pour les entreprises comportant des agences, les consultants ou cadres travaillent en binôme. Ils sont ainsi interchangeable vis-à-vis de leurs interlocuteurs partageant les informations sur les clients et les intérimaires. Cela permet de gérer avec souplesse, les congés, les départs en formation ou la gestion d'un imprévu ou d'une obligation d'ordre privé.

4) le Télétravail

Des entreprises favorisent le télétravail pour tous les salariés avec possibilité d'octroyer des plages de travail à domicile en fonction des contraintes familiales (notamment pour les femmes ayant des enfants en bas-âge). Il est utilisé soit à domicile, en mode alterné (3 jours par semaines à la maison, 2 jours au bureau), ou dans un bureau de l'entreprise, à proximité du lieu d'habitation.

III - la mise à disposition de services : CESU, crèches, participation financière aux modes de garde : des solutions diverses apportés aux salariés traduisant une forte implication des entreprises en matière de parentalité

1) La mise en place du CESU

La mise en place du CESU « petite enfance » est une action à destination de tous les salariés parents qui est souvent plébiscité à la fois par les salariés mais également par les organisations syndicales. Il est destiné aux parents d'enfants de moins de 6 ans ou d'enfants de moins de 12 ans.

- A titre d'exemple, les chèques, d'une valeur prédéfinie, sont de 2 000 euros par an pour un enfant et peuvent atteindre 2 555 euros si plusieurs enfants remplissent les conditions d'âge. Sont concernés tous les salariés, en activité ou en congés familiaux, ayant un ou plusieurs enfants en bas âge. Les CESU Petite enfance servent à payer tout type de garde d'enfant, régulière ou occasionnelle, à domicile ou non : babysitting, crèche, halte garderie, jardin d'enfants.
L'abondement peut être de 40 %.
- Autre exemple : la mise en place du CESU doit permettre aux salariés parents d'enfants de moins de trois ans (ou de moins de 7 ans dans le cas où l'enfant est handicapé) de bénéficier d'un chèque emploi service universel d'un montant de 2000 € par an pour financer la garde de leur enfant (co-financement par l'entreprise, les activités sociales et le/la salarié(e)).

Une entreprise a pris en charge 66 % de la valeur faciale du CESU par rapport au quotient familial.

6) L'implication des entreprises dans les modes de garde passe par des solutions diverses : des crèches d'entreprises ou interentreprises, la réservation de places de crèches, des aides pour les salariés

Un investissement conséquent des entreprises, qui se développe dans les entreprises de grande taille et dont profitent les parents salariés

- La construction d'une crèche interentreprises pour les enfants de moins de trois ans des salariés

Cette action est initiée dans des entreprises de taille importante, avec l'aide de la Caf, des communes, du Conseil général du Conseil régional et du Comité d'entreprise.

- La réservation de places de crèches et d'un budget spécifique :

Le nombre de places de crèche réservées a été effectuée après analyse des besoins et le financement de ces réservations ; ce dispositif est régi par un encadrement administratif de la CAF.

On peut citer « les Petits chaperons rouges » (Schneider Electric), « les p'tits pilotes » chez PSA Peugeot Citroën, construite près du centre Technique de Vélizy et de la base aérienne 107, sur un terrain mis à disposition par le ministère de la Défense, cette crèche comporte 60 places et est gérée par « la Ronde des crèches ».

- Un dispositif d'aide à la recherche de solutions de garde

Des entreprises (banques) proposent des indemnités de garde mensuelle d'enfants ainsi qu'un dispositif d'aide à la recherche de solutions de garde d'enfants, collective ou à domicile.

L'entreprise, consciente des difficultés réelles que rencontrent les salarié-es dans les modes de garde de leurs enfants, a mis en place sur le périmètre de la région parisienne un dispositif d'aide à la recherche de solutions de garde collective ou à domicile qu'elle entend maintenir dans le cadre de la plate-forme de service mise en place via un prestataire externe. Elle examinera les possibilités d'extension de cette plate-forme sur le périmètre national.

Une mobilisation des entreprises en cas d'urgence

- Par ailleurs, des places de crèche d'urgence et des places permanentes ont été mises à disposition des salariés sur le site de La Défense.

SOS Nounou (numéro Azur joignable 7j/7 et 24H/24) : mise à disposition et prise en charge d'un service de garde d'enfants et/ou prise en charge des frais de transport d'un proche en cas d'accident ou de convalescence de l'enfant, de maladie ou d'hospitalisation de la nourrice déclarée ou de décès d'un proche de la famille.

Des participations financières aux modes de garde

Sont prévus des remboursements de frais de garde d'enfants dès lors que la formation, diligentée par l'employeur dépasse le cadre légal ou contractuel de l'horaire de travail.

Pour aider dans la recherche d'un mode de garde, les « Points Offre Service » sont à la disposition des postières et des postiers qui souhaitent faire garder leurs enfants.

Ceux-ci se trouvent dans tous les départements. La Poste a également réuni toutes les informations utiles aux parents dans une brochure : « Comment choisir votre modes de garde ? »

IV les enquêtes ou baromètres internes

Plusieurs entreprises organisent chaque année des sondages auprès de leurs salariés pour mieux répondre à leurs besoins et comme certaines l'ont avancé « afin qu'ils puissent donner une note à l'équilibre perçu entre vie professionnelle et vie privée ». Généralement les taux de participation sont de l'ordre de plus de 55 % ; ces baromètres qui révèlent le degré de satisfaction des salariés permettent à l'entreprise de rectifier le cas échéant l'orientation des actions mises en place.

En conclusion, depuis le lancement du Label égalité en juin 2004, il est patent que les entreprises labellisées, qui dans la majorité des cas, renouvellent leur candidature, ont davantage investi le champ de la parentalité ; le paiement intégral du congé de paternité, le développement d'une information destinées aux salariés et à l'encadrement sous forme de guides ou de livrets sur la parentalité, l'adoption plus récente de chartes du temps traduisent un engagement et une implication croissante des entreprises. S'agissant de la prise en compte des salariés pères, les actions, même si elles restent embryonnaires commencent à se développer.

Annexe 7 : Note sur un régime conventionnel d'assurance des droits à la parentalité

Vers un régime conventionnel d'assurance des droits à parentalité

Jacques Barthélémy

Avocat conseil en droit social

Ancien professeur associé à la Faculté de droit de Montpellier

Quels que soient les efforts réalisés dans la sphère professionnelle pour concrétiser le droit fondamental qui résulte de la prohibition des discriminations liées au sexe, l'efficacité ne sera pas au rendez-vous si l'optimisation des conditions de travail liée à cet objectif n'est pas relayé dans la sphère privée, spécialement au plan de l'organisation de la vie domestique. Non seulement celle-ci influence indirectement l'organisation individuelle du travail et les stratégies en matière de carrière individuelle, mais encore aucun pouvoir normatif ne peut – et c'est sans doute heureux puisqu'on touche au droit fondamental au respect de la vie personnelle- régler la répartition des tâches dans le ménage.

- I -

1/ Il faut donc – parce qu'ici la responsabilité de l'employeur est effective – s'intéresser aux moyens d'organiser les conditions de travail pour qu'elles soient compatibles avec le respect de la vie personnelle (droit fondamental à la conciliation de celle-ci avec la vie professionnelle). C'est d'autant plus sous cet angle là qu'il faut travailler que les conditions de travail sont un des domaines privilégiés des conventions collectives. Or, d'une part les conventions collectives sont normatives comme la loi, d'autre part l'évolution du droit social est fortement marquée par l'accroissement de la place et de l'autonomie de cette institution spécifique de ce droit, ainsi que par l'intégration dans la sphère professionnelle des droits fondamentaux de l'Homme, ceci principalement du fait des progrès des techniques de l'information et de la communication. Par voie de conséquence, l'ingénierie juridique doit viser - indirectement, du fait de l'orientation des normes en matière de conditions de travail - à utiliser l'aspect contractuel prééminent de l'accord collectif pour favoriser une autre manière d'organiser la vie familiale.

2/ La question doit être appréhendée aussi sous l'angle du droit de la sécurité sociale, pris ici au sens large, c'est à dire pas seulement par référence aux régimes légaux ou assimilés. Parmi les thèmes objets de négociation collective figurent les garanties sociales, c'est à dire des avantages matérialisés non par des prestations dont la fourniture est liée à la responsabilité directe de l'employeur, mais par un possible droit de tirage social sur un pot commun, donc sur la constitution d'un fonds de mutualisation. La répartition des tâches domestiques en général, l'exercice du droit à la parentalité plus précisément, nécessite, pour que la suspension et(ou) la réduction de l'activité professionnelle soit concrètement possible, le renoncement temporaire ou permanent de tout ou partie des revenus professionnels. Il est difficile que l'indemnisation de ces périodes de réduction ou de suspension d'activité incombe à l'employeur. Par contre, il faut que soit légalement organisé le droit à cette suspension ou à cette réduction de sorte que celle-ci ne puisse être considérée comme soit une modification unilatérale du contrat de travail, soit une faute sur le terrain disciplinaire. Il est tout aussi difficile – en particulier eu égard à l'importance des prélèvements obligatoires et au niveau du déficit de la sécurité sociale – de créer, par exemple au sein du droit des allocations familiales, une prestation complémentaire. On chercherait, au demeurant, en vain la relation de l'état de parentalité avec l'aléa de la vie humaine qui irrigue le droit de la sécurité sociale, même si celui-ci, du fait de la solidarité, se distingue, en le transcendant, du concept d'assurance.

- II -

1/ En ayant recours à l'institution identitaire par excellence du droit du travail, à savoir la convention collective et en s'appuyant sur le fait que les garanties sociales peuvent en être l'objet, on peut construire les matériaux destinés à identifier un droit nouveau, la parentalité, et à favoriser son exercice. L'accord collectif fondateur d'une telle garantie devrait alors s'inquiéter :

- D'un côté des normes juridiques permettant de suspendre le contrat de travail pour l'exercice effectif de ce droit (conditions liées à l'âge des enfants, ancienneté requise pour y prétendre, durée de l'interruption d'activité etc) ou de réduire le volume d'activité (conditions du libre choix en matière de temps de travail et modalités de répartition des horaires...).
- D'un autre côté de la mutualisation de contributions destinées à alimenter les indemnités destinées à se substituer au salaire ou à compléter la baisse de celui-ci. Les organismes d'assurance visés dans la loi Evin peuvent indéniablement intervenir (compagnies d'assurance, sociétés mutualistes, institutions de prévoyance). Eu égard à la

définition de la notion de prévoyance telle qu'elle résulte de l'article L.911-2 du Code de la sécurité sociale, nul doute que la couverture d'un tel risque entre dans la prévision de ce texte, d'autant que la liste qui y figure n'est pas limitative, ce dont témoigne le recours à l'adverbe « notamment ».

En outre, dans cette liste figurent le chômage, l'inaptitude, les indemnités de fin de carrière ; cela atteste qu'il ne s'agit pas seulement de domaines dans lesquels les organismes de sécurité sociale interviennent pour compléter les prestations légales. Mieux, une convention de branche pourrait, utilisant l'article L.912-1 du Code de la sécurité sociale, créer une institution dédiée à cet objectif en désignant un opérateur unique pour l'ensemble des entreprises. Cela autoriserait, du fait de la mutualisation, à créer des droits non contributifs, à modifier les prestations en fonction de la situation sociale et à créer des droits autres que quantitatifs (par exemple service à la personne). Tout au plus conviendrait-il alors que l'on s'intéresse au sort fiscal et social des cotisations versées par les entreprises et les salariés, cotisations destinées à la constitution du fonds de mutualisation.

2/ Même si le vecteur à privilégier pour créer de tels systèmes d'essence conventionnelle doit être la convention de branche, surtout si l'on entend poursuivre un objectif de solidarité professionnelle, il n'y a aucune raison d'écarter le rôle de l'accord d'entreprise ; il est au demeurant vraisemblable que, dans les grandes entreprises, une action en ce sens puisse rapidement prospérer, laquelle pourrait servir de booster pour les branches, comme cela est le cas en matière de remboursements de frais de santé.

Mais cela implique d'une part une compétence spécifique des négociateurs qu'il conviendrait de créer par un arsenal de formation - et là un effort financier de l'Etat est concevable - d'autre part des règles de conduite de la négociation adaptées à l'objet de celle-ci, ce qui suppose un rapport préalable rassemblant les éléments d'information utiles de sorte que les parties puissent négocier en toute connaissance de cause.

Conclusion

Créer un droit à la parentalité peut s'inscrire dans l'objectif de concrétiser plusieurs droits fondamentaux de l'Homme, spécialement la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle d'un côté, l'égalité entre les sexes d'un autre côté. Eu égard à l'évolution récente du droit social – qu'il faut saluer comme positive – visant à construire le progrès social et la fonction protectrice des travailleurs davantage par les tissus conventionnels, il faut mettre en place les moyens de construire de véritables « régimes conventionnels de

sécurité sociale », de la seule autorité des partenaires sociaux, s'intéressant aux droits du salarié à réguler son volume d'activité et ses temps de congés en fonction de ses droits et devoirs de parent. Mais aussi en créant, par la mutualisation, les instruments favorisant le maintien du niveau des revenus d'activité malgré la réduction des temps de travail et(ou) la suspension temporaire d'activité liée à la concrétisation de ces droits.

Annexe 8 : Projet All Together

Exemple d'argumentaire adressé aux entreprises pour faciliter l'implication de son personnel masculin dans les responsabilités domestiques et familiales 10 raisons de faciliter l'implication de votre personnel masculin dans ses responsabilités domestiques et familiales :

1. Un homme heureux est un salarié productif.

Une vie familiale harmonieuse est un facteur d'amélioration de la performance professionnelle. Donner la possibilité à votre personnel de pouvoir s'investir dans sa vie familiale est une solution économique : en contrepartie d'un investissement modique (surtout organisationnel) de votre part, vos salariés se montreront plus productifs et plus efficaces. En prenant en compte leurs contraintes personnelles et non plus uniquement leur temps de travail vous faciliterez et transformerez leur quotidien.

2. C'est une façon de mieux répondre aux attentes de votre personnel masculin, en satisfaisant son désir d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Tous les sondages le montrent : les hommes de la jeune génération accordent une importance croissante à la conciliation entre carrière et vie privée. Ils considèrent la possibilité d'harmoniser vie professionnelle et vie familiale comme l'un des principaux critères de définition de l'emploi idéal.

3. C'est une façon de mieux satisfaire votre personnel féminin, en lui montrant que vous comprenez que la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale n'est pas de la responsabilité des seules femmes.

Ne pas faire de distinction entre hommes et femmes dans l'organisation et la gestion des ressources humaines rendra votre structure pleinement égalitaire et favorisera le travail d'équipe. Par exemple, si vous évitez les réunions en fin d'après midi, les cadres avec enfants qui d'ordinaire devaient partir en cours de réunion ne se sentiront plus coupables.

4. Cela permettra à vos salariés de développer de nouvelles compétences personnelles, habituellement reconnues aux femmes, et qui leur seront utiles dans le cadre professionnel.

La prise en charge de tâches domestiques et familiales permet de développer des qualités personnelles valorisées dans la sphère professionnelle: relations interpersonnelles, communication, capacité d'écoute.

5. Cela vous permettra d'optimiser le potentiel personnel et professionnel de vos salariés.

Ne pas faire de distinction entre hommes et femmes dans l'organisation et la gestion des ressources humaines peut faire la différence dans la façon dont vos salariés concevront leurs possibilités de promotion professionnelle, ce qui permettra d'accroître la motivation de tout votre personnel.

6. Cela contribuera à mieux fidéliser vos salariés et à diminuer les rotations de personnel.

La rotation des personnels compétents est un problème majeur pour les dirigeants. Des mesures sociales de ce type pourraient faire la différence entre votre entreprise et vos concurrents. Aider les salariés à combiner leurs responsabilités personnelles et professionnelles est un outil de fidélisation du personnel.

7. Un management plus égal des hommes et des femmes améliore les relations entre salariés.

Ne pas faire de distinction entre hommes et femmes dans l'organisation et la gestion des ressources humaines peut faire la différence en termes de relations entre hommes et femmes dans votre entreprise. Un tel management sera source de diminution des problèmes, conflits et frustrations, et d'accroissement de la solidarité et de la coopération entre les hommes et les femmes.

8. C'est un outil de marketing social, parce qu'il améliore l'éthique et l'image de votre entreprise.

Une gestion égalitaire des ressources humaines est une valeur ajoutée qui pourrait faire la différence sur le marché et contribuer à fidéliser clients et partenaires.

9. Cela ouvre la voie à un nouveau style de management moderne et socialement responsable.

Vous initiez un nouveau style de management, qui conçoit une vie en dehors du travail. Ce faisant, vous restez ouvert à des solutions socialement innovantes, ce qui ne peut que vous aider à progresser.

10. C'est un outil de communication d'entreprise, qui exprime votre engagement pour une société plus juste.

Favoriser l'égalité dans votre entreprise, c'est favoriser indirectement l'égalité dans la société (en facilitant la vie privée de vos salariés) et c'est votre façon de contribuer à une société plus juste.

Annexe 9 : Charte de la parentalité

Favoriser la parentalité en entreprise c'est accompagner les pères et les mères dans l'équilibre de leur rythme de vie : mieux vivre et mieux travailler.

Une prise en compte de la parentalité des salariés s'inscrit dans une démarche de respect de l'égalité professionnelle hommes-femmes.

Elle encourage un environnement de travail où les salariés-parents peuvent mieux concilier leurs vies professionnelle et familiale.

Notre entreprise, en signant cette Charte, témoigne de sa volonté de mettre en place des actions concrètes en faveur de la parentalité.

En vertu de cette Charte, nous nous engageons à :

Faire évoluer les représentations liées à la parentalité dans l'entreprise

- Sensibiliser nos responsables Ressources Humaines et nos managers aux enjeux d'une meilleure prise en compte de la parentalité en interne
- Informer l'ensemble des collaborateurs sur notre engagement

Créer un environnement favorable aux salariés-parents, en particulier pour la femme enceinte

- Faciliter la conciliation vie professionnelle/vie personnelle des salariés-parents
- Aménager les conditions de travail pour les femmes enceintes

Respecter le principe de non-discrimination dans l'évolution professionnelle des salariés-parents

- Prévenir et éliminer les pratiques discriminantes pour les salariés parents au sein de nos processus Ressources Humaines
- Favoriser des pratiques et comportements managériaux respectant l'évolution professionnelle des salariés-parents

11 avril 2008

Annexe 10 : Proposition d'un congé de paternité renforcé – Promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

INTRODUCTION

Dans le cadre de la mission confiée par Madame Roselyne Bachelot-Narquin, Ministre des Solidarités et de la Cohésion sociale à Madame Brigitte Grézy, Inspectrice générale des affaires sociales, sur la participation des hommes aux responsabilités parentales, il nous a été demandé de soumettre un rapport sur le renforcement du congé de paternité pour inciter les pères à participer plus activement à la vie de l'enfant, afin de créer une plus grande égalité professionnelle entre femmes et hommes au travail

A ce titre, il s'agira d'étudier les dispositifs pouvant rééquilibrer la relation mère/enfant père/enfant.

Pour ce faire, nous avons constitué un comité d'experts⁵¹, composé de juristes, de DRH et d'un économiste, et organisé plusieurs réunions en vue d'étayer une proposition de congé de paternité renforcé.

En effet, force est de constater que, malgré les politiques publiques volontaristes des dernières décennies en matière d'égalité professionnelle, les inégalités entre les femmes et les hommes demeurent. L'amélioration de la parentalité et, prioritairement, de la paternité nous paraît indispensable pour faire progresser l'égalité professionnelle.

A ce titre, le rapport de l'OCDE, « Assurer le bien-être des familles »⁵², publié le 27 avril 2011, rappelle que l'accès à l'emploi des mères peut être amélioré par une répartition plus égale entre pères et mères du travail domestique.

Notre groupe de travail est persuadé que le combat pour l'égalité professionnelle ne peut donc passer que par un renforcement du congé de paternité, problématique qui est au cœur de l'actualité depuis quelques mois mais pour laquelle nous nous sommes investis depuis plusieurs années déjà.

Notre contribution tient à rappeler au préalable les enjeux socio-économiques et juridiques de l'allongement du congé de paternité **(I)** afin de proposer un congé de paternité renforcé, visant à terme à instaurer une égalité professionnelle entre les femmes et les hommes **(II)**.

⁵¹ Ce rapport reflète les idées de ce groupe de travail, et notamment de Thierry Kamionka, Economiste du travail, Directeur de recherches au CNRS ; Francis Kessler, Maître de conférence en droit, Ecole de droit de la Sorbonne ; Jean-Thierry Mabrouki-Mattern, juriste stagiaire, Ernst & Young Société d'avocats ; Sylvie Savignac, Directrice de diversité de La Poste ; Roselyn Sands, Avocat associé, Ernst & Young, Société d'avocats ; Mathilde Truchot, Avocat en droit social, Ernst & Young, Société d'avocats ; Giulia Alessandri, juriste stagiaire, Ernst & Young Société d'avocats.

⁵² <http://www.oecd.org/dataoecd/61/46/47700963.pdf>

I. Renforcer le congé de paternité

A. Une nécessité socio-économique

Le risque parental, lien entre la naissance d'enfants et le fait de subir une discrimination dans le travail, est aujourd'hui indéniable⁵³. Ainsi, 40 % des femmes vivent un changement défavorable dans leur situation professionnelle à la naissance de leur enfant, contre 6 % des hommes⁵⁴. Il est à remarquer que la HALDE⁵⁵ a enregistré une hausse des discriminations liées à la grossesse et à la maternité, avec 618 réclamations en 2010 contre 259 en 2009⁵⁶.

En outre, la femme est discriminée en tant que telle, en raison du simple risque de maternité. En effet, l'Etat de droit aujourd'hui ne laisse pas la place d'une répartition équitable entre père et mère pour obtenir une égalité plus forte à la naissance d'un enfant. Par conséquent, le risque parental n'est supporté aujourd'hui que par les femmes. Risque parental qui se traduit tant en matière de recrutement que d'évolution de carrière et de rémunération.

En effet, l'employeur anticipe les absences liées à la naissance d'un enfant : le congé de maternité rend la mère indisponible pendant 16 semaines (dont 8 semaines imposés) tandis que l'homme jouit d'une place privilégiée face à son employeur, du fait de son court congé de paternité non-imposé.

L'évolution de la Société et des mœurs, à laquelle nous assistons depuis ces dernières années, montre une véritable volonté des pères de s'impliquer davantage dans leur vie familiale. Néanmoins, cette évolution des mentalités est nécessaire mais insuffisante. C'est ainsi que l'OCDE⁵⁷ et l'ORSE⁵⁸ préconisent l'investissement des pères dans la vie familiale, afin de favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes.

Il est donc nécessaire d'accompagner cette évolution des mentalités avec une évolution juridique afin de placer les femmes et les hommes sur un plan égal face à la parentalité.

Il revient en conséquence à l'Etat, aux partenaires sociaux, et à l'ensemble des acteurs du monde de l'entreprise et de la Société d'accompagner et de soutenir cet éveil des mentalités⁵⁹.

⁵³ Etude de l'INED et de l'INSEE, revue de l'OFCE, juillet 2010

http://www.energiect-cgt.fr/IMG/pdf/carts_de_salaire_entre_les_sexes_OFCE_juillet_2010.pdf

⁵⁴ http://www.lemonde.fr/idees/article/2011/03/07/mais-qui-va-garder-les-enfants_1489524_3232.html

⁵⁵ Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Egalité

⁵⁶ <http://www.halde.fr/-Rapports-annuels-.html>

⁵⁷ Organisation de Coopération et Développement Economique

⁵⁸ Observatoire sur la Responsabilité Sociétale des Entreprises, Dossier « *Les Hommes sont l'avenir de l'égalité professionnelle* »

<http://www.egaliteprofessionnelle.org/maj/phototheque/photos/actualite/argumentaire.pdf>

⁵⁹ Même si la disparité de la durée et des régimes des congés entre la mère et le père liée à la naissance se justifie en partie, bien évidemment, pour des raisons physiologiques, un meilleur équilibre des droits des mères et des pères à la naissance de leur enfant doit être recherché et ce, pour une meilleure égalité de traitement entre la femme et l'homme au travail.

B. Les enjeux juridiques d'un congé de paternité renforcé

1. Les enjeux juridiques en Europe

Le droit communautaire instaure une durée minimale du congé de maternité de 14 semaines dont au moins 2 semaines obligatoires⁶⁰. En pratique, de nombreux Etats membres vont au-delà comme le Danemark, la Grande-Bretagne, l'Italie, la Pologne...⁶¹ En revanche, le droit du père à un congé de paternité n'est pas, à ce jour, consacré par le droit communautaire et ce, malgré une proposition du Parlement européen, du 20 octobre 2010⁶².

Cette proposition avait pour objectif de contraindre l'ensemble des Etats membres à reconnaître le principe d'un congé de paternité d'au moins 2 semaines continues, rémunéré à 100 % du salaire net, mais également de renforcer l'égalité de traitement. Les Ministres de l'Union Européenne ont refusé ladite proposition le 6 décembre 2010, en raison des coûts supplémentaires en pleine période de crise budgétaire en Europe.

2. Les enjeux juridiques en France

Actuellement en France, le congé de maternité est d'une durée légale de principe de 16 semaines (Art. L. 1225-17 du Code du travail) dont 8 semaines obligatoires (Art. L. 1225-29 du Code du travail).

Le congé de paternité quant à lui est d'une durée de 11 jours calendaires (Art. L. 1225-35 du Code du travail) auxquels peuvent s'ajouter 3 jours au titre du congé de naissance (Art. L. 3142-1 du Code du travail). Il est entièrement facultatif.

Pendant le congé de maternité et de paternité, la mère (Art. L. 331-3 du Code de la sécurité sociale) et le père (Art. L. 331-8 du Code de la sécurité sociale) perçoivent des indemnités journalières de l'Assurance maternité. L'indemnité journalière est égale au gain journalier net, lequel est déterminé en tenant compte des salaires perçus au cours des 3 derniers mois précédant l'interruption de travail.

Toutefois au 1^{er} janvier 2011, les indemnités connaissent un minimum fixé à 8,71 € et un plafond qui s'élève à 77,79 €. Néanmoins, l'employeur peut être tenu au titre de la convention collective ou d'un usage de compléter les indemnités à hauteur du salaire.

⁶⁰ Directive 92/85/CEE du 19 octobre 1982, article 8

⁶¹ 20 semaines au Danemark, 52 semaines en Grande-Bretagne, 20 semaines en Italie, 20 semaines en Pologne

⁶² <http://www.europarl.europa.eu/fr/headlines/content/20101008FCS86210/12/html/Prolonger-le-cong%C3%A9-de-maternit%C3%A9-%C3%A0-20-semaines-enti%C3%A8rement-r%C3%A9mun%C3%A9es>

II. Une proposition pour un congé de paternité renforcé

A. Un nouveau congé de paternité pour l'égalité professionnelle

Pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au travail, le congé de paternité doit remplir, à notre sens, trois conditions :

- **Être obligatoire**, pour que le salarié père n'ait pas à justifier son choix auprès de l'employeur et que le père ressente lui-même l'évolution de la Société et le changement des mentalités.

En l'état actuel du droit (congé non-imposé), le choix du congé de paternité peut apparaître pour l'employeur comme un manque d'implication du salarié père - signal de la préférence du salarié pour sa vie familiale plutôt que professionnelle. Ainsi, le salarié peut renoncer au congé de paternité de crainte que cette décision pèse sur son avancement professionnel. Par conséquent, le caractère obligatoire du congé de paternité permettrait de dédouaner le salarié père de la justification de la prise du congé.

- **Être plus long**, afin de mieux répartir les rôles des parents et donc de diminuer les représentations sexuées dans le travail.

Un congé de paternité plus long permettrait de lutter contre le stéréotype de la femme, assurant seule l'éducation des enfants, et de faciliter le partage des tâches parentales et domestiques, essentiellement assurées par les femmes aujourd'hui, comme le rappelle François Fatoux de l'ORSE. Cela contribuera aussi à diminuer la discrimination au recrutement et à la promotion envers les femmes salariées.

- **Être rémunéré**, au même titre que le congé de maternité afin d'éviter des discriminations de traitement entre femmes et hommes.

Aussi, dans la mesure où dans un grand nombre de couples le salaire de l'homme demeure pour l'instant plus important que le salaire de la femme⁶³, la question de la rémunération du congé de paternité est significative.

⁶³ http://www.insee.fr/fr/themes/document.asp?ref_id=11081

Il est ainsi nécessaire que le manque à gagner soit acceptable pour la famille et que soit favorisée, en conséquence, la conclusion d'accords d'entreprises sur l'égalité professionnelle. Selon une étude de l'ORSE, 63 % des accords d'entreprise sur l'égalité professionnelle signés en 2010 prévoient un maintien intégral de salaire durant le congé de paternité comme pour le congé de maternité, contre 29 % il y a 5 ans.

En outre, au regard de l'égalité de traitement, il est indispensable que le régime d'indemnisation du congé de paternité soit identique à celui du congé de maternité.

B. Notre proposition d'un congé de paternité renforcé

- Un congé de paternité obligatoire

Ce congé serait en totalité obligatoire, ce qui permettrait de rétablir un regard plus égalitaire sur les parents.

- La durée du congé de paternité renforcée à 8 semaines

Ce congé s'élèverait à 8 semaines consécutives, et non fractionnables, accolées à la fin effective du congé de maternité de la mère. Il serait possible aussi de le prendre en partie simultanément avec le congé de maternité postnatal pour favoriser la cellule familiale.

- Une indemnisation uniformisée

Il nous semble impératif que le régime d'indemnisation du congé de paternité soit identique à celui du congé de maternité.

Ainsi, durant le congé, le père percevrait des indemnités journalières de sécurité sociale, s'il remplit les conditions d'ouverture des droits, identiques à celles prévues pour le congé de maternité.

L'employeur peut être tenu au titre de la convention collective ou d'un usage de compléter les indemnités à hauteur du salaire. Ainsi, les dispositions conventionnelles applicables au congé de maternité sur ce point deviendraient de plein droit applicables au congé de paternité.

Les entreprises seront encouragées à signer des accords d'entreprises accordant un complément de rémunération à la mère et au père. En outre, tout accord devrait impérativement accorder les mêmes droits aux pères et mères en la matière.

Il nous semble impératif que le régime d'indemnisation du congé de paternité soit identique à celui du congé de maternité.

- Plan d'action sur l'égalité homme/femme

Dans le cadre de l'obligation d'un plan d'action sur l'égalité professionnelle, des mesures en faveur d'un congé de paternité renforcé pourraient être envisagées avant le 31 décembre 2011.

III. Quelques pistes de réflexion sur le financement

Prises en charge par la branche maladie de la Sécurité sociale, les indemnités journalières consécutives à une maternité coûtent chaque année 2,68 milliards d'euros à la protection sociale. De la même manière, le congé de paternité a eu un coût pour la collectivité de 264 millions d'euros en 2008⁶⁴.

Sachant que le congé de paternité est pris par 2/3 des pères⁶⁵, un congé s'élevant à huit semaines pris par l'ensemble des pères susceptibles d'en bénéficier coûterait à notre système de protection sociale environ 1,5 milliard d'euros, selon nos estimations.

Plusieurs modalités de financement seraient envisageables, notamment :

- Augmenter les contributions sociales soit 0,15 point de CSG par exemple,
- Créer une nouvelle cotisation,
- Bénéficier des impacts de la réduction des versements de la PAJE (Prestation Accueil du Jeune enfant). Le nouveau-né restant au domicile parental plus longtemps, cela aura une incidence pécuniaire sur le « *complément mode de garde* »,
- Instaurer une nouvelle journée de solidarité travaillée prenant la forme pour les salariés d'une journée supplémentaire de travail non rémunérée et pour les employeurs d'une contribution patronale assise sur les salaires.

⁶⁴<http://www.journaldunet.com/economie/magazine/le-cout-des-allocations-et-prestations/conge-maternite.shtml>

⁶⁵ Etude de la DREES, Direction de la recherche, des études, des l'évaluation et des statistiques, Ministère de l'Emploi, Novembre 2005, dernière étude officielle parue.

CONCLUSION

Pour une égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, le renforcement d'un congé de paternité représente plus qu'un simple congé octroyé au père, mais une véritable évolution de notre Société pour reconnaître et légitimer le rôle du père dans la parentalité.

Le 27 mai 2011

Roselyn Sands

Avocat associé

Ernst & Young, Société d'avocats