

SYNTHESE DU RAPPORT
L'EGAL ACCES DES FEMMES ET DES HOMMES AUX RESPONSABILITES
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.

I. DES MUTATIONS PROFONDES ET DE NOUVEAUX ENJEUX

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).

2. Le rôle de l'Europe : une généralisation des congés autour de la naissance au bénéfice des pères

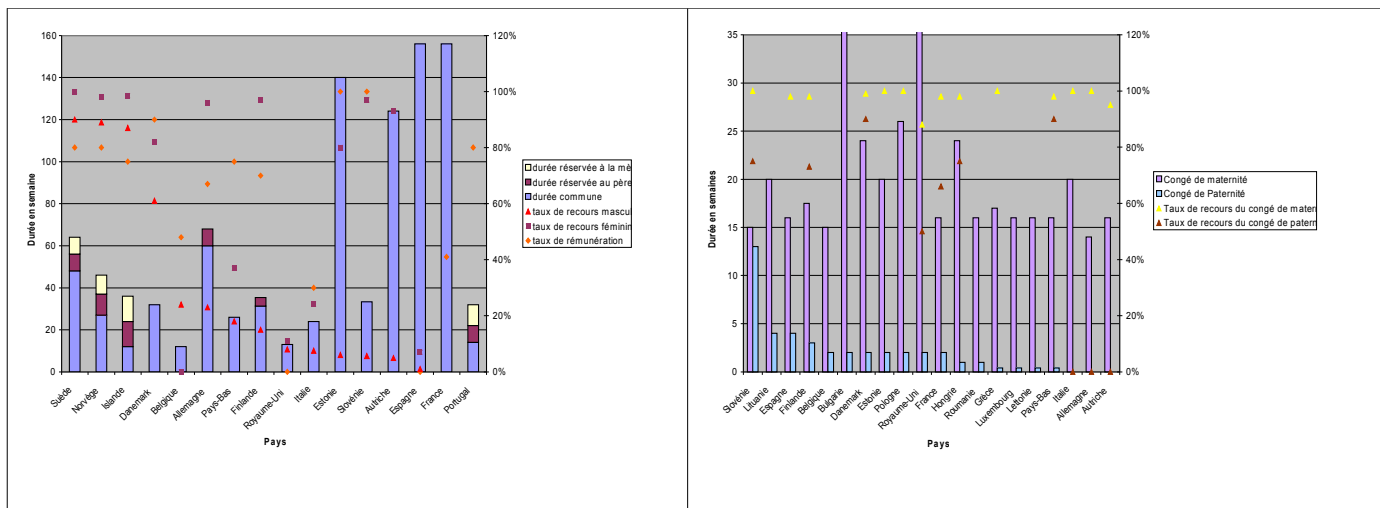
Un congé de paternité qui se généralise : deux semaines en moyenne, une rémunération comprise dans une fourchette allant de 70% du salaire de référence (Finlande) à 100% (Pays bas, Portugal) sous plafond (Danemark, Espagne) et un taux de recours de 70 à 80% en moyenne (un maximum de 91 % au Danemark et un minimum de 54% en Espagne).

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

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) ;



Les congés de paternité/maternité et les congés parentaux en Europe. (Données IGAS.)

II. LES SALAIRES : UNE PARENTALITE A VISAGE QUASI UNIQUE MAIS LE FREMISSEMENT DE NOUVEAUX MODELES

1. Une paternité discrète : le recours aux congés familiaux

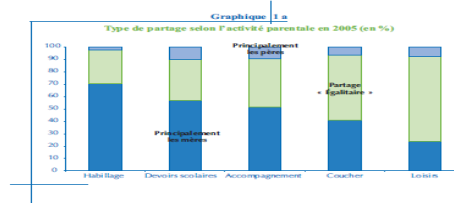
Le succès du congé de paternité et l'invisibilité des pères dans les autres congés liés aux enfants

- 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 (22%)), de l'activité professionnelle de la mère et l'âge de l'enfant.
- 4% de pères bénéficiaires du 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. 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.



Comparaison de la répartition des tâches domestiques et parentales en 2005 et 2008 (en %) (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.

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.

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.

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).

III. LES ENTREPRISES : UN NOUVEL ACTEUR MAIS INEGALEMENT INVESTI

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.

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. 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'Education 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.

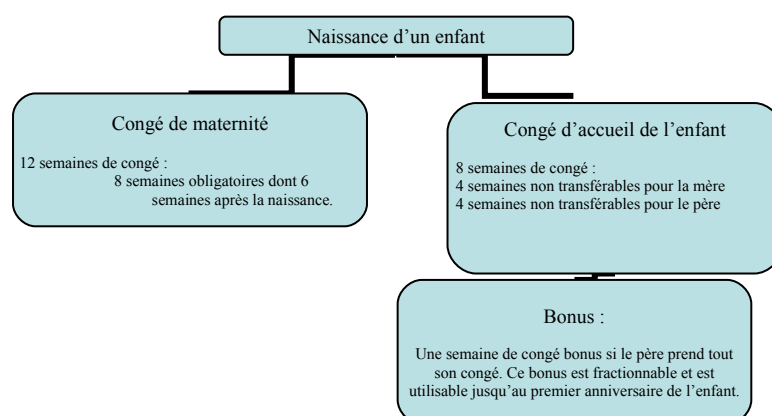
IV. PROPOSITIONS : LA PARENTALITE TOUT AU LONG DE LA VIE

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

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.

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.

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.