



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

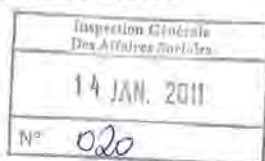
ANNEXE 1 : LETTRE DE MISSION.....	5
ANNEXE 2 : CONCILIER VIE PROFESSIONNELLE ET VIE FAMILIALE : LA QUESTION CENTRALE DU TRAVAIL.....	7
ANNEXE 3 : ETAT DES LIEUX DES DIFFERENTS CONGES EN EUROPE ET EN AMERIQUE DU NORD.....	29
ANNEXE 4 : LA PARENTALITE MASCULINE EN ENTREPRISE - REGARDS CROISES	51
ANNEXE 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'écarts 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 sociétale, 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

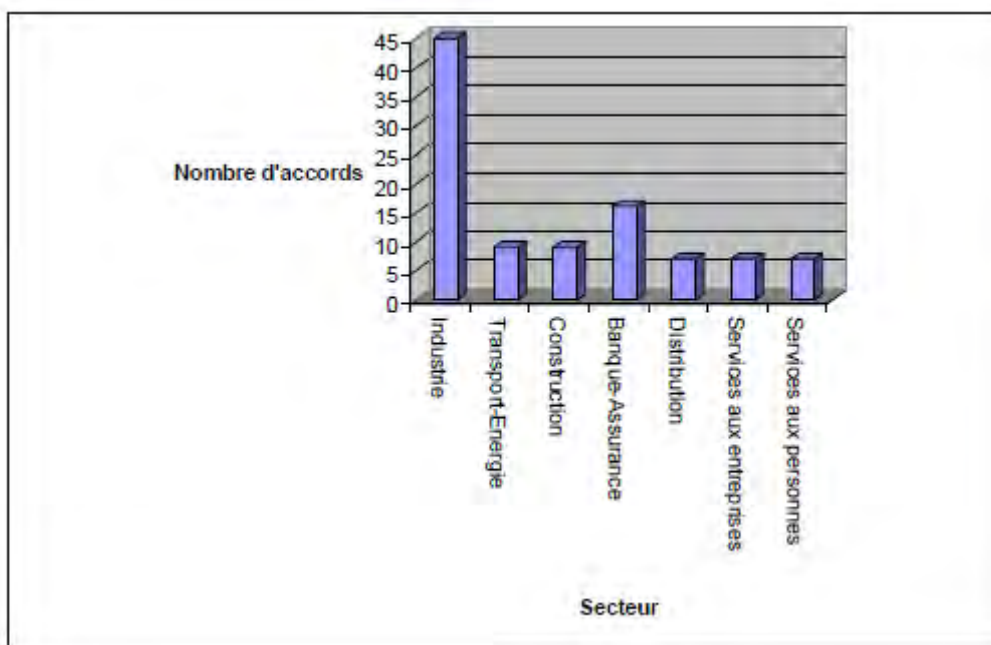
L'échantillon des accords d'entreprises étudiés est composé, parmi un total de 180 accords¹⁰, de 136 accords de groupes, d'entreprises et d'établissements ou d'unités économiques et sociales (dont 30 grandes sociétés Françaises). 37 accords analysés portent exclusivement sur la modulation du temps de 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 Slovénie.

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.

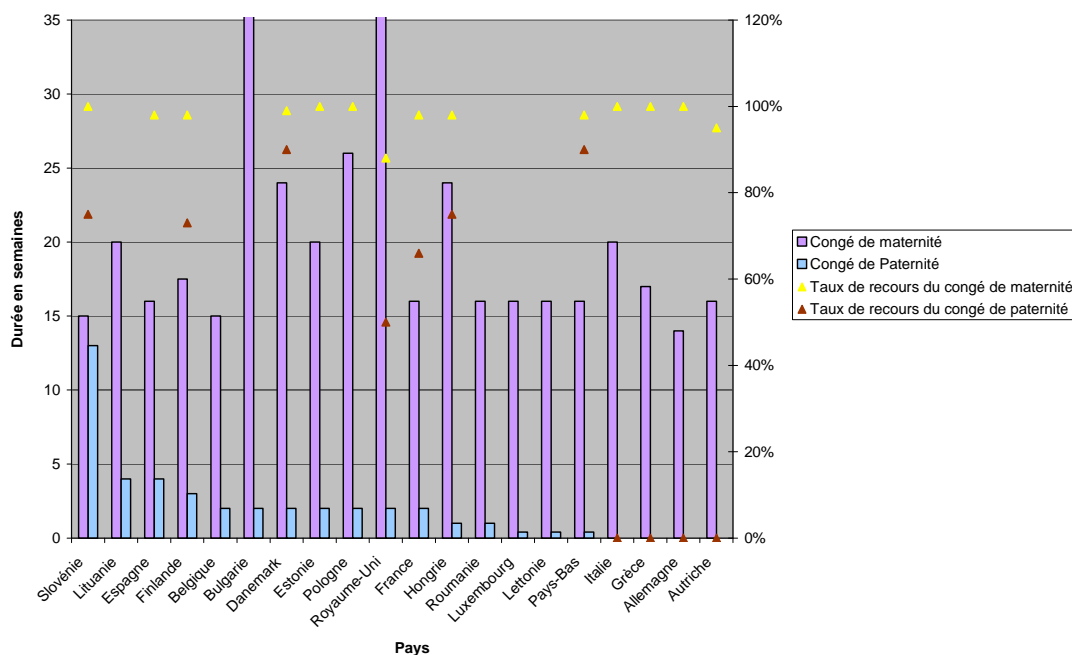
Un mécanisme de clause passerelle au sein du congé maternité à destination du père existe dans certains pays. Ce mécanisme de passerelle existe en Espagne où la mère peut transférer jusqu'à 10 des 16 semaines de son congé maternité ; ce mécanisme est, pour l'instant, très faiblement utilisé avec un taux 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 Bundeselternge- 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.

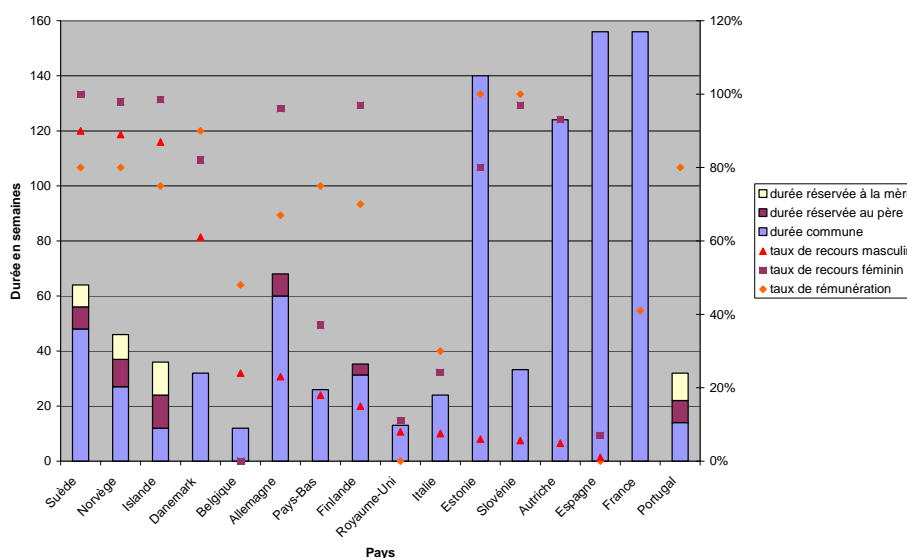
²⁶ Försäkringskassan [Swedish Social Insurance Agency] (2010) Jämställdhetsbonus – en effektutvärdering [Gender equality bonus – an evaluation of effects] Rapport Dnr 21019-2010.

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 indemnisé 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.

Pays / Type de Congé	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.

Type de Congé Pays	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.

Type de Congé Pays	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
LE CÂBLÉ ENTRE LE TRAVAIL ET LA VIE

**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.

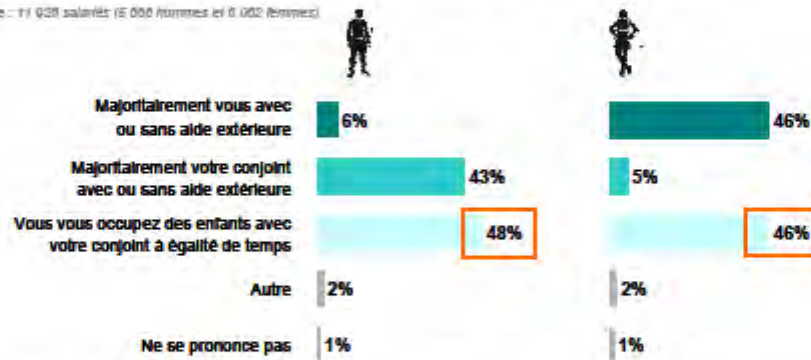
Le profil-type des sondés : un cadre urbain, vivant en couple, parent d'un ou deux enfants de moins de 10 ans.

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.

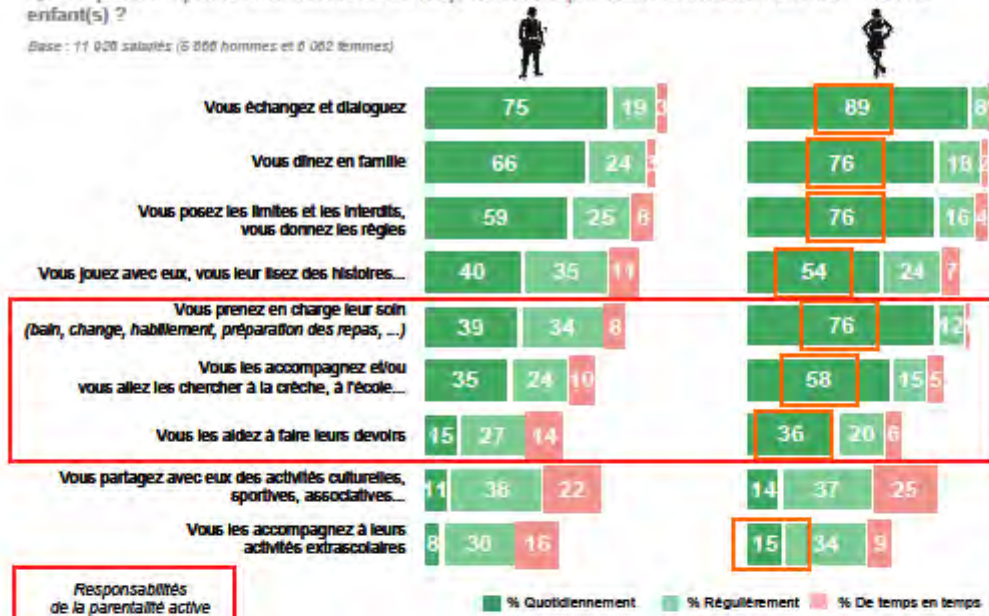
• La parentalité active demeure l'apanage des femmes

- 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 5 052 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.

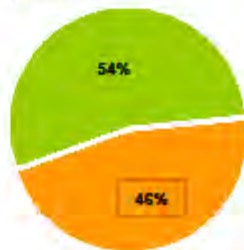
Q1 - A quelle fréquence assumez-vous les responsabilités parentales suivantes avec votre ou vos enfant(s) ?

Base : 5 868 hommes

Ensemble des hommes (100% de l'échantillon)

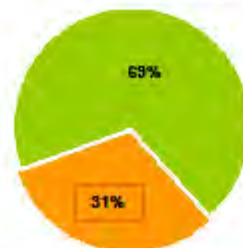
Hommes se déclarant égalitaires (48% de l'échantillon)

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



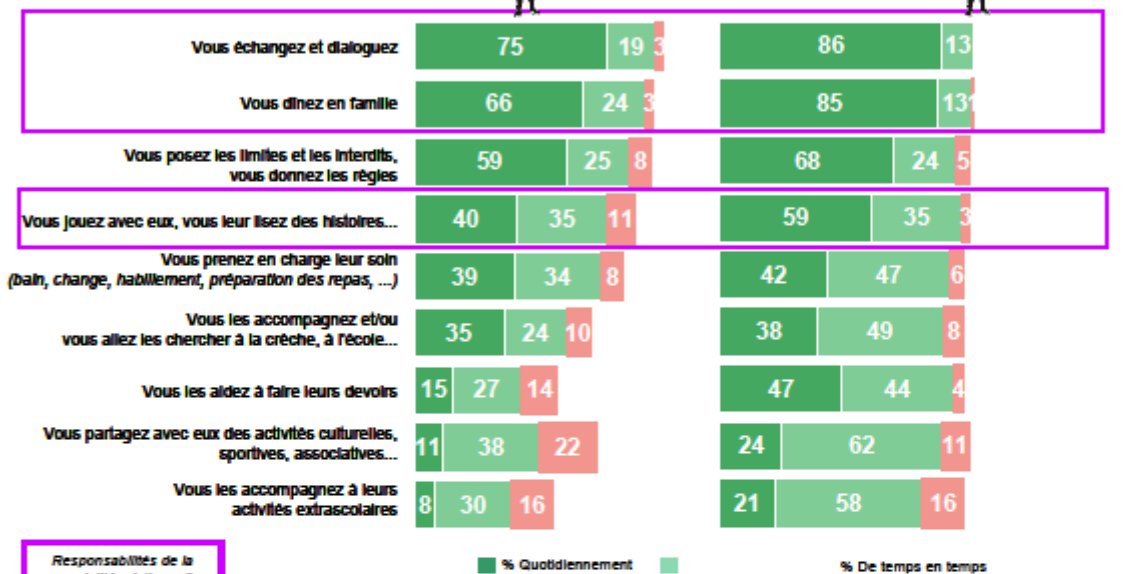
Aucune responsabilité de la parentalité active

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



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

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.

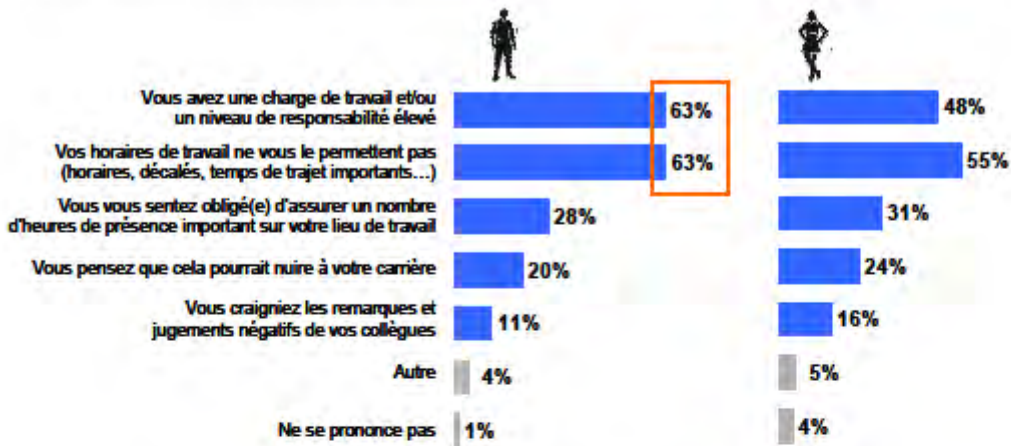
En revanche, les hommes légitiment plus fortement que les femmes cette impossibilité par leur charge de travail, leur niveau de responsabilité et leurs horaires.

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

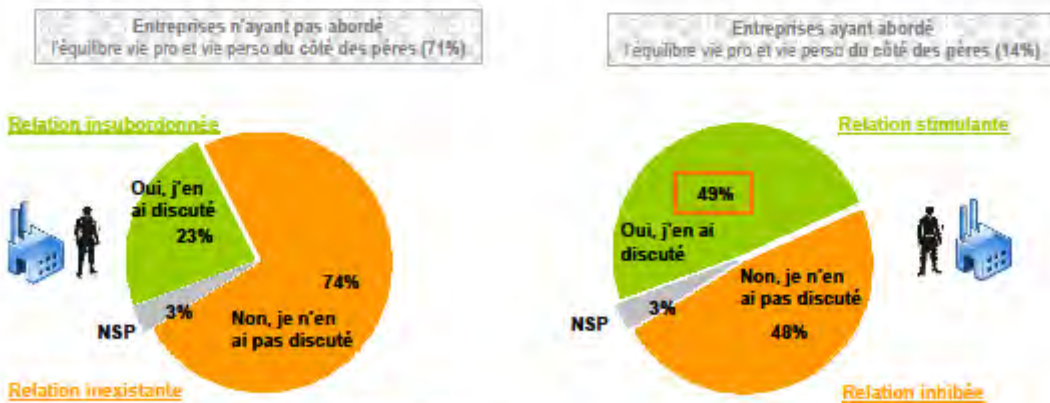
Enquête réalisée par LH2 et EQUILIBRES du 5 au 29 avril 2011

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.

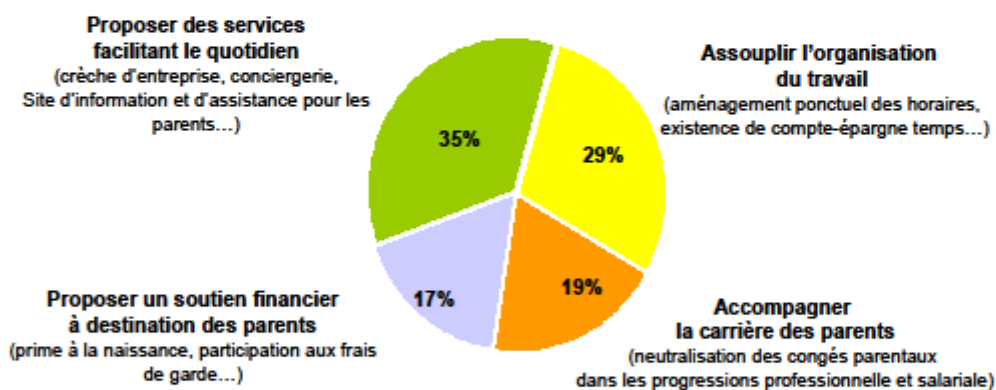
4.3. Ce que les salariés attendent : des actions permettant une meilleure articulation des temps de vie

« 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

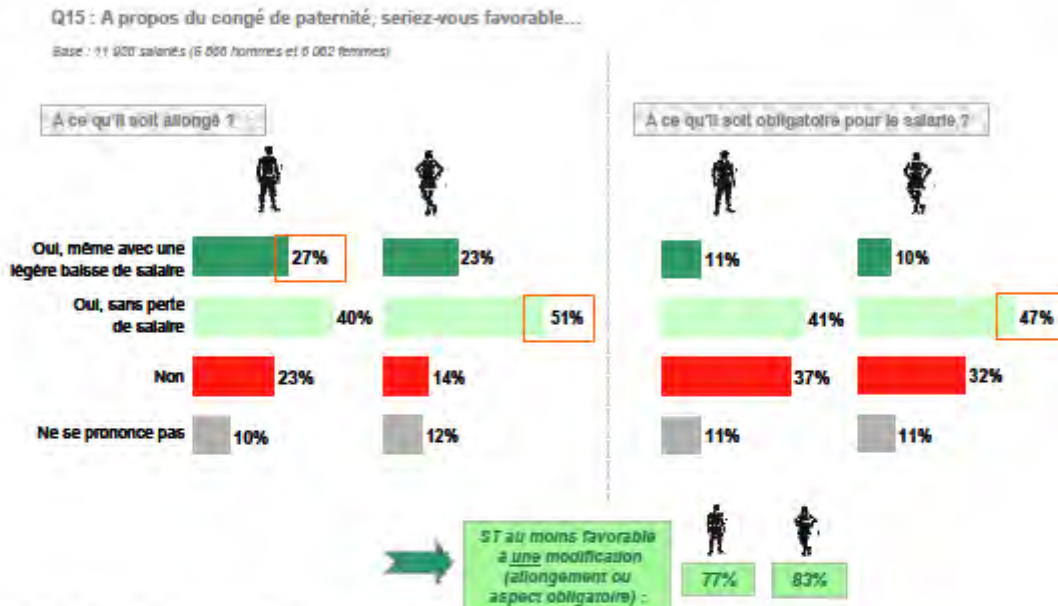


Enquête réalisée par LH2 et EQUILIBRES du 5 au 29 avril 2011

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 commerciale » 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 interchangeables 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%A9r%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