

Le congé de paternité

Une pratique répandue en Europe

L'examen de différents pays européens montre que le dispositif de congé de paternité est efficace quand il remplit trois conditions. Il doit être bien rémunéré (au moins 80 % du salaire) ; être non transférable, c'est-à-dire pris ou perdu par le jeune père et enfin être suffisamment long (deux mois) pour avoir des effets bénéfiques sur l'égalité professionnelle.

Souvent précurseurs dans les questions de société, les pays du Nord, comme le Danemark, la Norvège, l'Islande ou la Suède ont introduit depuis longtemps des dispositifs sur le congé de paternité.

Certains pays latins, comme l'Italie ou la Grèce, continuent de privilégier le congé de maternité. Un troisième groupe enfin, auquel appartiennent l'Espagne et l'Allemagne, est en pleine évolution sur la question du congé des pères.

En réalité, partout en Europe, et même dans les pays du Sud, l'évolution des pratiques en matière de congé de paternité est forte.

Les pays du Nord

Au Danemark, les pères bénéficient depuis 1984 d'un congé de paternité de deux semaines, rémunéré à 100% du salaire et plafonné à 100 euros par jour. Le système est financé par la sécurité sociale et le différentiel éventuel est pris en charge par l'entreprise s'il y a un accord collectif qui le prévoit.

Les municipalités prennent en charge la moitié du coût des huit premières semaines de congé de maternité ; l'autre moitié est prise en charge par le système de sécurité sociale national. Ces dernières ont mis en place avec des employeurs privés un fond de financement du congé obligatoire pour le privé depuis 2006. 89% des pères utilisent le deux semaines du congé de paternité. En 2008, d'après une enquête de notre homologue danois, le syndicat HK *, les pères prennent 3,7 semaines de congé par naissance, et les femmes près de 40 semaines.

Plus la convention collective ou d'entreprise garantit un bon niveau d'indemnisation du congé, plus le congé pris effectivement par les pères est long. D'autre part, plus le niveau d'études des femmes est élevé, plus le pourcentage des pères qui prennent le congé l'est aussi. Nos collègues danois demandent aujourd'hui l'extension du congé réservé aux pères de deux semaines actuelles à 12 semaines (trois mois), pris sur le congé parental, dont la durée totale n'évoluerait pas.

La Suède est un des pays les plus généreux en termes de congé parental rémunéré. Le congé parental donne droit à 480 jours payés, soit 16 mois, dont 60 jours au moins doivent être pris par le père, sinon ils sont perdus. 90% des pères utilisent en moyenne 80 jours.

Les jours restants sont rémunérés à 80% du salaire plafonné à 33250 € (en 2009) mais les employeurs complètent souvent jusqu'à 100% au moins pour une période de trois mois. Les parents qui restent à la maison s'occuper des enfants touchent 80 % de leur salaire brut plafonné à 44335 €. Ce dispositif a permis au cours des années de modifier l'attitude de la société et de l'employeur vis-à-vis des pères qui prennent des congés pour élever leurs enfants.

Le financement est organisé par la sécurité sociale, avec une contribution des employeurs et du gouvernement si cela est nécessaire. Les municipalités ont aussi instauré une allocation pour l'éducation des enfants allant jusqu'à 315 euros par mois pour un enfant de moins de trois ans qui n'utilise pas les crèches ou les structures municipales. Un système de réduction fiscale est aussi mis en place pour favoriser la prise du congé de paternité.

En Islande, chaque parent a droit à un congé individuel de trois mois, rémunéré à 80% pour tout salaire en dessous de 1260 euros par mois et 75 % pour les salaires supérieurs avec un plafonnement à 1890 euros mensuel. 88.5 % des pères prennent en moyenne 101 jours de congé et

100 % des mères prennent un congé de 181 jours. C'est le modèle le plus égalitaire qui soit en Europe.

En Norvège, le système donne une certaine souplesse dans la prise de congé. Sur 43 semaines de congé parental, trois semaines avant l'accouchement et six semaines après l'accouchement sont réservées à la mère. Elles sont rémunérées à 100 % ou 80 % du salaire.

Deux semaines après la naissance sont réservées au père, ainsi que 10 semaines soit trois mois (quota de paternité). S'il ne les prend pas, le congé est perdu. Les dix semaines sont payées à 100 %, plafonnées à six fois le plafond de la sécurité sociale (54230 euros), alors que les deux semaines après la naissance, appelées les « daddy days », ne sont pas payées par l'Etat mais leur rémunération dépend des accords collectifs ou individuels.

Les 29 semaines restantes de congé parental peuvent être utilisées par la mère, le père ou les deux. Le financement se fait par les impôts. Enfin, une indemnité pour les enfants âgés de 12 à 36 mois qui s'élève à 410 euros par mois mensuel est versée si les parents n'utilisent pas de place en crèche.

Dans ces pays « exemplaires », le congé de paternité existe depuis des décennies et est pris par plus de 80 % des pères. Le souci de l'égalité professionnelle est bien présent dans la culture des pays nordiques. Ils jouissent non seulement au niveau professionnel mais aussi politique d'une présence de femmes très étendue.

Les pays du Sud

Dans les pays de l'Europe du sud comme l'Italie où pourtant le problème démographique est très sérieux et le taux de natalité est en baisse depuis des décennies, il n'y a pas une politique spécifique qui favorise la prise de congé de paternité ou un meilleur équilibre vie /travail pour les familles. Aujourd'hui le choix pour une femme italienne continue de se poser entre la carrière et les enfants.

Les pays en pleine évolution

En Allemagne la réforme de 2007 prévoit 52 semaines de congé parental rémunéré à 67% du salaire avec un bonus de deux mois si le congé est partagé entre les deux parents. Un an après la réforme, le taux d'utilisation de ce congé parental est passé de 3,5% à 14%.

Plafonné à 1800 euros par mois, au moins deux mois sont réservés aux pères (pris ou perdus). La mise en place de ce congé répond aux importants problèmes de vieillissement de la population dont souffre l'Allemagne.

L'Espagne est un pays latin en pleine évolution sur cette question. Le congé de paternité s'élève actuellement à 15 jours. Il est rémunéré à 100 %, plafonné à 3198 euros mensuels. Il est financé par la sécurité sociale, exceptés les deux premiers jours, qui sont pris en charge par les employeurs.

Certaines dispositions régionales ont permis d'allonger le congé de

paternité à un mois comme dans le secteur du service public en Catalogne.

Suite à des actions importantes de lobbying, des associations de femmes, rejointes par les syndicats et des groupes d'hommes, des évolutions importantes sur le congé paternité ont eu lieu. La loi sur l'Égalité femmes-hommes de 2007 a été l'occasion de mettre en place d'ici 2012 un congé de paternité de un mois. La plateforme des associations et des syndicats a comme objectif d'établir un congé égal et non transférable entre hommes et femmes.

Ces données datent de 2009. Depuis des changements politiques ont permis l'allongement du congé pour les pères et une plus grande flexibilité d'utilisation. Dans ce contexte, la revendication de la CFDT Cadres pour un congé de paternité plus long au nom de l'égalité professionnelle, d'une meilleure articulation vie privée/ vie professionnelle, va vers le sens de l'histoire.

Sources: "International review of leave policies and related research 2010" edited by Peter Moss, Institute of Education University of London History

*HK est le syndicat danois crée en 1900 qui organise les media, les IT, les télécommunications et plus généralement le secteur privé et des services, compte beaucoup d'adhérents cadres. La CFDT Cadre, à travers Uni Global union, est en contact avec les membres de HK que nous avons pu interviewer sur ces questions.

Franca Salis-Madinier est secrétaire nationale de la CFDT Cadres.

Elle est en charge des questions internationales.