

L'allongement du congé de paternité Plus qu'une revendication syndicale, une épreuve de vérité

Il est aujourd'hui nécessaire de trouver de nouvelles voies pour améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et favoriser ainsi l'égalité professionnelle, source de richesse pour tous. C'est maintenant l'affaire des hommes et d'abord celle des pères. Les jeunes générations expriment le souhait d'un meilleur équilibre entre leur vie privée et leur vie professionnelle. Ils souhaitent conjointement prendre en charge la vie familiale. Accompagnons ces nouvelles demandes sociales : c'est le sens de cette proposition de congé paternité que la CFDT Cadres portera dans toutes les instances susceptibles de le mettre en œuvre. Une épreuve de vérité en quelque sorte pour une égalité effective entre les femmes et les hommes.

**Jean-Paul Bouchet est
secrétaire général de
la CFDT Cadres.**

La CFDT Cadres s'est engagée depuis longtemps dans le combat pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes cadres. Comme pour toutes les catégories de salariés, malgré de très nombreuses lois pour favoriser, voire imposer l'égalité professionnelle, les chiffres sont têtus et les inégalités professionnelles perdurent.

Elles sont encore plus marquées en termes de carrière et de rémunération pour les cadres. En matière de rémunération, c'est pour les femmes cadres qu'on mesure le plus grand écart de rémunération à qualification et

poste équivalents, notamment à partir de 35/40 ans où les écarts dépassent alors 30% tant dans le secteur privé que dans le secteur public. En termes d'accès aux postes de responsabilité, il faut souvent le recours aux systèmes de quotas pour permettre aux femmes cadres d'y trouver leur place et ces discriminations pèsent sur le montant de leur retraite.

Si depuis tant d'années, les choses n'évoluent pas ou si peu, la preuve est ainsi faite des limites des seuls dispositifs réglementaires ou législatifs. Une loi de plus n'y changera rien. il est nécessaire de changer de stratégie.

Le risque parental ne concerne aujourd'hui que les femmes

Les travaux des chercheurs publiés dans la revue de l'OFCE en juillet 2010¹ confirment le lien entre naissance des enfants et discrimination dans le travail. Or aujourd'hui dans le monde du travail pour les cadres, le « risque parental » se traduit essentiellement par le congé de maternité et ne concerne donc que les femmes (peu dans cette catégorie professionnelle de femmes cadres prennent un congé parental).

Je parle de « risque » car tous les chiffres le montrent : les écarts se creusent tant en matière de rémunération que de carrière à l'occasion des interruptions de travail liées à la maternité.

C'est pourquoi la CFDT Cadres suggère de modifier ce congé lié à la naissance d'un enfant, en le partageant entre les conjoints et ce de façon significative. Après un congé d'au moins 16 semaines lié à la grossesse et inaliénable, revendiquer un congé pour l'autre conjoint, bien au delà des 11 jours actuels attribués en France, nous semble répondre au souhait des jeunes générations.

Promouvoir un tel congé est susceptible de modifier fondamentalement les comportements dans le travail. Prendre un temps plus long mieux partagé entre le père et la mère, pour être proche d'un enfant lors de sa première période de vie sera un avantage certain pour l'enfant mais aussi un levier efficace pour améliorer à terme l'égalité

professionnelle en partageant ce « risque parental ».

Les réponses aux questions d'inégalités professionnelles ont souvent conduit à des aménagements divers autour du congé de maternité et des aides à la petite enfance. Ces aides à la parentalité ont certes amélioré le quotidien des jeunes parents mais force est de constater que ces réponses n'ont pas réglé la question des discriminations. Pour les jeunes femmes cadres en particulier, le problème est ailleurs.

La CFDT Cadres est convaincue que l'évolution passe par un changement de représentation du travail et de la performance des cadres, surtout vu du côté des employeurs. Disponibilité et mobilité restent les premières

qualités recherchées par les recruteurs ou par les managers et directeurs des ressources humaines qui interviennent dans les promotions professionnelles et ce bien avant les compétences, ce qui est un comble ! Cette exigence exclut a priori les femmes. Ainsi, tant que la jeune femme portera seule le risque potentiel d'une absence un peu longue pour cause de parentalité, elle ne pourra représenter, consciemment ou pas, le profil du cadre efficace et investi pour son entreprise ou son administration.

La CFDT Cadres suggère de modifier le congé lié à la naissance d'un enfant, en le partageant entre les conjoints et ce de façon significative. Après un congé d'au moins 16 semaines lié à la grossesse et inaliénable, revendiquer un congé pour l'autre conjoint, bien au delà des 11 jours actuels attribués en France, nous semble susceptible de modifier fondamentalement les comportements dans le travail.

Partant de ce constat, la CFDT Cadres propose aujourd'hui de revendiquer un vrai congé de paternité significativement long pour modifier ces représentations sexuées du travail des cadres.

Si demain le jeune père potentiel dispose d'un droit à congé de paternité long (deux mois), le risque est alors partagé. Recruter un jeune, homme ou femme, impliquera alors d'imaginer l'organisation du travail et les évolutions de carrière en conséquence et les représentations des directions des ressources humaines, des managers et des

jeunes cadres hommes changeront progressivement.

Notre revendication d'un congé de paternité de deux mois a aussi pour objectif de faire sauter un verrou psychologique auprès des décideurs en entreprise ou dans les administrations, souvent des hommes, verrou lié à une certaine représentation de la performance passant par le surinvestissement au travail, lui-même corrélé à une forte présence et une disponibilité quasi-permanente.

Il ne s'agit surtout pas de revendiquer un avantage catégoriel pour les cadres mais il nous semble que cette évolution du droit parental acquise pour tous, serait particulièrement importante pour changer les représentations du travail des cadres et donc être efficace pour briser le « plafond de verre » quand tant d'autres dispositions ne sont avérées inefficaces.

Casser des représentations, supprimer des freins, un défi surmontable

Les représentations sociales sont encore très fortes, et même si la question de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée est beau-

Tant que les perspectives d'évolution professionnelle seront conditionnées par le critère d'une disponibilité permanente et d'un surinvestissement, justifiant l'appellation de promotion au mérite, et non sur le critère premier de la compétence, elles seront source d'inégalités pour les femmes mais aussi pour les hommes désireux d'assumer pleinement leur rôle de père.

coup plus prégnante dans les discours des générations plus jeunes, remettre en cause les rôles traditionnels notamment auprès des enfants n'est pas une revendication des hommes. Les jeunes pères craignent à juste titre en l'état actuel, qu'un congé long nuise à leur carrière. L'expérience de leurs collègues femmes en est quotidiennement un exemple.

La moindre absence est vite considérée comme un désengagement vis-à-vis du travail et les nombreuses discriminations pointées entre autres par la Halde, montrent que la maternité reste un handicap surtout pour la carrière des jeunes femmes cadres.

Si le monde du travail l'admet pour les jeunes

femmes, la prise en charge des questions de vie privée pour un homme est vécue comme un véritable désengagement dans la sphère professionnelle par la majorité des employeurs comme par les collègues et collaborateurs.

Tant que les perspectives d'évolution professionnelle seront conditionnées par le critère d'une disponibilité permanente et d'un surinvestissement, justifiant l'appellation de promotion au mérite, et non sur le critère premier de la compétence, elles seront source d'inégalités pour les femmes mais aussi pour les hommes désireux d'assumer pleinement leur rôle de père.

Dans ce contexte, si la loi imposait un congé paternité plus long, elle dédouanerait ces jeunes pères de la nécessité de justifier un éventuel choix personnel aujourd'hui très marginal et contribuerait progressivement à changer les habitudes et les représentations.

Rémunérer un congé de deux mois à au moins 80% du salaire

Mais pour envisager ce choix, la compensation financière pendant ce congé doit être en rapport avec la rémunération antérieure pour les hommes comme pour les femmes.

La question de la rémunération de ce congé est essentielle. Dans un grand nombre de couples encore aujourd'hui, le salaire de l'homme est le plus important. Pour que les couples envisagent le congé paternité comme une opportunité à saisir, il est impératif que le manque à gagner financier soit acceptable.

Le salaire du jeune père en congé de paternité peut être légèrement moindre, prenant en compte par exemple les frais de garde qui sont ainsi économisés mais la rémunération du congé paternité doit rester attractive faute de quoi, il restera un droit virtuel non utilisé. Un certain nombre d'entreprises compense déjà aujourd'hui le manque à gagner sur le congé de paternité de onze jours.

C'est à la seule condition d'une compensation substantielle de leur rémunération que les jeunes pères feront

valoir leur droit à un congé de paternité plus long. La CFDT Cadres propose que la rémunération de ce congé soit au moins égale à 80% du salaire avec un plafond qui pourrait être égal à deux fois le plafond de la sécurité sociale. C'est la première condition pour qu'un jeune cadre puisse imaginer s'arrêter quelques semaines pour prendre en charge son jeune enfant.

Au-delà de la rémunération, se pose aussi la question de la carrière professionnelle. Toute interruption peut être préjudiciable.

A l'instar des dispositions prises aujourd'hui dans les accords « égalité professionnelle » les partenaires sociaux devront prendre en compte les interruptions pour cause de parentalité et les conditions de leur bonne gestion aussi bien pour les femmes que pour les hommes.

Face aux risques pour leur carrière, seules des garanties de l'employeur permettront aux cadres futurs pères d'envisager de prendre un congé de paternité plus long.

Face aux risques pour leur carrière, seules des garanties de l'employeur permettront aux cadres futurs pères d'envisager de prendre un congé de paternité plus long. Le discours et le comportement managérial des dirigeants seront dans ce domaine décisif.

Le discours et le comportement managérial des dirigeants seront dans ce domaine décisif. Prenons aussi en compte les évolutions en termes de communication : les technologies de communication permettent aujourd'hui d'être en lien avec l'entreprise ou l'administration employeur en dehors du lieu de travail. Les employeurs mais aussi les cadres en usent et en abusent. Plutôt que cette interférence « sauvage » entre vie professionnelle et vie privée qui est devenue monnaie courante, nous pourrions imaginer une contractualisation du lien pendant la période de congé de naissance : un vrai temps de rupture puis la gestion du retour à l'emploi après ce congé long pourrait passer par une reprise de contact progressif par le biais de l'intranet de l'entreprise ou de l'administration dans des conditions contractualisées dès le début du congé pour les femmes comme pour les hommes.

A titre d'exemple nous pourrions imaginer que les

deux dernières semaines de congé constituent une reprise à mi-temps en télétravail, en ajoutant ainsi une semaine de travail rémunérée par l'employeur au congé maternité ou paternité.

Pour agir véritablement sur les représentations et modifier les comportements actuels tant dans la famille que dans le travail, ce congé doit être rattaché au père avec le principe « pris ou perdu » mais on peut imaginer qu'il soit en partie flexible. Ce sont là deux facteurs facilitateurs évidents.

Ce nouveau congé de paternité pourrait ainsi prendre la forme d'un droit à 60 jours de congés avec un minimum de 30 jours consécutifs pris au cours de la première année de l'enfant et réservé aux pères donc perdu s'il n'est pas pris.

Un plus pour les équilibres de vie

La note de veille du Centre d'analyse stratégique (N°157) affirme « qu'on assiste aujourd'hui à la montée en puissance d'une nouvelle préoccupation qui consiste à mieux prendre en compte la question du développement et de l'éveil de l'enfant dans une logique d'investissement social et d'égalité des chances ».

Ce même numéro précise que la génération montante d'aujourd'hui dans les pays de l'OCDE est la première dont les enfants passent une grande partie de leurs premières années non dans leur propre foyer avec leur propre famille mais dans quelque structure de garde d'enfant.

Ces éléments plaident en faveur d'une approche nouvelle de la parentalité. Un congé de paternité suffisamment long pour marquer cette évolution sociétale prenant en compte aussi le développement du tout petit enfant doit s'inscrire dans cette évolution. Créer un lien plus étroit entre le père et l'enfant est un avantage en termes d'équilibres futurs difficilement mesurable mais probable.

A la fin du congé de maternité, les jeunes couples et particulièrement les cadres (compte tenu de l'amplitude horaire de leur journée de travail), doivent inventer des solutions parfois compliquées de garde de leur enfant.

Prolonger la garde au domicile de plusieurs semaines ou offrir des possibilités de flexibilité pourra aider à trouver une solution à ce casse tête.

Il est permis d'imaginer que dans cette situation, la répartition des tâches familiales et domestiques évoluera un peu, modifiant ainsi progressivement des comportements sociaux, très lents à modifier.

En tout état de cause, il est aujourd'hui nécessaire de trouver de nouvelles voies pour améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et favoriser ainsi l'égalité professionnelle, source de richesse pour tous.

C'est maintenant l'affaire des hommes et d'abord celle des pères. Les jeunes générations expriment le souhait d'un meilleur équilibre entre leur vie privée et leur vie professionnelle. Ils souhaitent conjointement prendre en charge la vie familiale.

Accompagnons ces nouvelles demandes sociales : c'est le sens de cette proposition de congé paternité que la CFDT Cadres portera dans toutes les instances susceptibles de le mettre en œuvre. Une épreuve de vérité en quelque sorte pour une égalité effective entre les femmes et les hommes.

1. Voir note de lecture en fin de revue.