

Date : 11/11/11

Entreprises : quand les papas sont incités à jouer leur rôle parental

Congés paternité, temps partiel, horaires aménagés... De nombreuses entreprises encouragent les pères à assumer leur fonction parentale. Mais cette politique de parité professionnelle se heurte aux contraintes budgétaires. Et aux stéréotypes sexistes.

La réforme du congé paternité aura-t-elle lieu ? Évoqué à maintes reprises depuis un an, le sujet pourrait être reporté sine die. "Crise économique oblige, elle passe en arrière-plan", indique Bernard Van Craeynest, président de la CFE-CGC. Inspiré du rapport Grézy sur "l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités familiales et professionnelles", remis avant l'été à Roselyne Bachelot, ministre de la Solidarité et de la Cohésion sociale, qui avait alors fait couler beaucoup d'encre, le projet était de faire passer le congé paternité facultatif à un mois (contre onze jours actuellement), en complément du congé maternité de seize semaines. Mais son application coûterait environ 250 millions d'euros supplémentaires à la Sécurité sociale (contre 224 millions d'euros en 2010). Trop cher par les temps qui courent.

Lutter contre les inégalités hommes-femmes

Le sujet avait pourtant été sur le devant de la scène à plusieurs reprises au cours de l'année. En juin, tout d'abord, avec la conférence tripartite État, syndicats, patronat organisée par la ministre. Puis, lors des rencontres entre Roselyne Bachelot et les partenaires sociaux reçus entre septembre et octobre pour débattre des congés familiaux. Le congé paternité devait également être au centre des discussions menées par les organisations syndicales, en novembre, sur la qualité de la vie au travail et la conciliation entre carrière et vie personnelle. L'idée étant de favoriser, via ce dispositif, un accès plus équitable aux responsabilités familiales entre les pères et les mères. Et d'éviter ainsi que la maternité soit un facteur discriminant pour

Évaluation du site

Ce site émane du magazine l'Étudiant. Il diffuse l'actualité de la formation continue sous forme de brèves.

Cible
Professionnelle

Dynamisme* : 13

* pages nouvelles en moyenne sur une semaine

les femmes. “Mais aucun calendrier, ni aucune échéance pour parvenir à un accord n’ont été fixés”, précise Laurence Laïgo, secrétaire nationale de la CFDT.

Les entreprises sollicitées. In fine, le gouvernement, hostile à toute dépense supplémentaire, compte bien s’appuyer sur les employeurs pour prendre le relais du financement. Et lutter ainsi contre les inégalités entre les hommes et les femmes. Les entreprises n’y sont pas d’ailleurs pas toutes opposées. Les trois quarts d’entre elles estiment qu’elles doivent aider les salariés à concilier travail et vie familiale, selon le rapport Grésy. Simples déclarations de principe ou véritable volonté de participation ?

Des mentalités qui évoluent. “Nous devons faire face à un vrai changement de mentalité, constate Marie-Cécile Dabadie, DRH de Hennessy. Les moins de 35 ans souhaitent mener vie professionnelle et vie familiale de front. Le travail n’est plus leur unique priorité comme chez leurs aînés. Ils demandent un rééquilibrage des temps de vie”. “Le droit à la parentalité est parfaitement assumé par la génération des 35-45 ans, complète Armelle Bernard, responsable de la stratégie et des relations institutionnelles chez Eau de Paris. Il n’y a pas de culpabilité chez eux. Les jeunes pères, tout statut confondu, peuvent partir à 17 heures pour récupérer les petits à la crèche, déposer une journée enfant malade, voire venir au bureau avec le petit dernier en cas de grève. Une initiative jusqu’ici réservée aux femmes...” Dans cette entreprise, 30 % des hommes ont demandé un temps partiel, contre... une personne il y a dix ans. D’où la volonté de s’adapter à ces nouvelles attentes.

Lever les tabous...

De nombreux dispositifs existent, dans les faits, pour encourager l’homme à prendre en charge son rôle de père. L’Orse (Observatoire de la responsabilité sociale) a ainsi analysé, en février 2011, le traitement de la parentalité masculine dans 165 accords d’entreprises recensés sur le site egalitéprofessionnelle.org. Résultats ? “La question de la parentalité n’est plus taboue, observe François Fatoux, son délégué général. Les dispositifs varient d’une société à l’autre, notamment entre les grandes et les petites entreprises. Mais le principe est acquis”.

De l’accompagnement “papa poule” Pour preuve, selon cet observateur : en 2010, 63 % d’entre elles complètent la rémunération versée par la sécurité sociale pendant le congé paternité (plafonnée à 78 € par jour), contre 25 % en 2005. Mais elles vont aussi plus loin : chez Bayer Santé, par exemple, les futurs pères ont la possibilité de prolonger le congé parental à temps partiel jusqu’aux six ans de leur enfant. En outre, un accompagnement “papa poule” leur permet de prendre des cours de puériculture, financés par l’entreprise, de visiter des crèches sur le temps de travail ou de faire un point carrière à la naissance de leur enfant avec un consultant extérieur via le DIF (droit individuel à la formation). Mais pour l’heure, seules les femmes l’ont demandé...

...au mercredi libéré. Chez Hennessy, qui a signé un accord sur l'égalité professionnelle, le 1er octobre 2011, avec l'ensemble des partenaires sociaux, le congé paternité a été rallongé de sept jours calendaires, soit, au total, vingt-trois jours, contre treize auparavant, entièrement rémunéré. Les futurs pères disposent, en outre, d'autorisations spéciales d'absence pour le suivi médical des grossesses. Une prime de 4.500 € par an (au lieu de 3.000 € précédemment), versée aux jeunes parents en cas de congé parental, complète le dispositif. Chez l'Oréal, les papas ont la possibilité de ne pas travailler jusqu'à quatre mercredis par mois ou de prendre les vacances scolaires. Un dispositif déjà plébiscité par les mères de famille.

Prendre les nouvelles organisations familiales en compte

Les entreprises s'adaptent également aux nouvelles organisations familiales, familles monoparentales ou couples homoparentaux. Aucune réunion n'a lieu après 17 heures chez Bayer Santé et les salariés en formation ou en déplacement peuvent obtenir une aide financière (30 € par jour) pour le baby-sitting. À Eau de Paris, le congé parental peut, depuis décembre 2007, être pris par le conjoint hétérosexuel ou homosexuel. Un droit pourtant refusé par la Cour de cassation. Dans un arrêt du 11 mars 2010, les hauts magistrats écartent en effet, toute possibilité, pour la compagne homosexuelle, liée par un PACS (pacte civil de solidarité) à la mère de l'enfant de prétendre au bénéfice du congé de paternité. La filiation juridique devant être prouvée. (2)

Des freins qui ont la vie dure

Ces entreprises restent, toutefois, une exception. "Les stéréotypes existent encore, modère Ghislaine Richard, responsable du collectif Femmes-mixité, à CGT. Imaginez un salarié du BTP demandant un jour pour enfant malade. Je crains que la réponse ne soit encore négative". Selon une enquête LH2/ Equilibres, en juin dernier, 71 % des hommes estiment, en effet, que leur entreprise n'aborde pas le sujet de l'équilibre de vie du côté des pères. "Les salariés-parents sont en attente d'actions permettant une meilleure articulation des temps de vie", constate **Jérôme Ballarin**, président de l'Observatoire de la parentalité en entreprise. Parmi leurs priorités, le télétravail (24 %), le travail à temps partiel (21 %) ou encore l'absence de réunions matinales ou tardives (21 %) arrivent en tête. De même, le congé paternité, pris par deux tiers des salariés, selon une étude commandée par le ministère du Travail, peine encore à faire des adeptes parmi les pères percevant de faibles rémunérations ou en situation professionnelle précaire. Il reste donc du chemin à faire pour un réel élargissement des droits des pères. Pas sûr que la crise financière les y aide !

Trophées 2011 de la parentalité Quatre initiatives ont été primées, le 8 novembre, par l'OPE (Observatoire de la parentalité en entreprise), en présence de Claude Greff, secrétaire d'État chargée de la Famille. Mise en place d'entretiens individuels avec un médecin-conseil pour Ernst&Young, expérimentation du télétravail pour SFR, accueil des enfants de salariés en cas de problème de garde pour Barbin Associés Assurances, mise à disposition d'une crèche d'entreprise à la Caisse des allocations familiales de Lille – une première pour l'établissement public... Cette récompense vise à valoriser les actions les plus exemplaires en matière d'aide à la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale. "300 entreprises sont actuellement signataires de la charte de la **parentalité**, couvrant 2,5 millions de salariés", indique **Jérôme Ballarin**, le président de l'observatoire, à l'initiative de cette mobilisation, et pour qui "la parentalité en entreprise est une arme anticrise, qui doit permettre de repenser notre modèle productiviste".

(1) Pour aller plus loin, consultez le rapport Gresy en PDF. (2) La reconnaissance des droits homoparentaux pourrait, toutefois, connaître de nouvelles avancées. Y compris dans les entreprises. La décision du juge des affaires familiales de Meurthe-et-Moselle, le 21 octobre dernier, d'accorder un droit de visite et de pension alimentaire à une jeune femme homosexuelle pacsée avec la mère d'un enfant, constitue, en effet, une première. Le juge estimant qu'une famille sociologique était bel et bien constituée.

Anne Bariet