



Congé de Paternité/Parentalité

Vie privée, vie professionnelle

un sujet de négociation



Lutter contre le sexisme et les stéréotypes pour favoriser l'égalité Femmes-Hommes

Garantir l'égalité c'est s'attaquer au sexisme. Le **sexisme** est une **idéologie** basée sur des idées préconçues, qui réduit et généralise arbitrairement ce « que sont et ne sont pas les Femmes et les Hommes ».

C'est le principal obstacle à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes et qui a eu/a pour conséquence la domination historique des hommes sur les femmes.

Les stéréotypes sexistes sont à la fois le résultat et la cause d'attitudes, valeurs, normes et préjugés profondément enracinés. Ils induisent consciemment ou pas les comportements sexistes comme le non partage de certaines tâches véritable frein à l'égalité

Une répartition plus équilibrée des tâches familiales est nécessaire

80% des tâches domestiques continuent d'être assurées par les femmes.

« Égalité professionnelle et égalité conjugale »

Contrairement aux discours sur les « nouveaux pères/Hommes » qui voudraient qu'ils investissent désormais davantage la sphère privée, différentes enquêtes ont montré la persistance du modèle du male breadwinner parmi les élites (publique ou privé). En effet, la carrière des cadres supérieurs et des dirigeants de la haute administration est en partie rendue possible par leur désinvestissement de la sphère domestique, surinvestie en contrepartie par leurs conjointes.

Les stéréotypes

Les femmes consacrent 4 heures et 25 minutes aux activités non rémunérées.

Au rythme actuel, il faudra **209 ans** pour combler l'écart avec les hommes.



Un congé de paternité (parentalité) long

La CFDT Cadres revendique depuis son congrès de 2009 un congé de parentalité long (2 mois) dédié aux pères ou second parent, avec une partie obligatoire, et bien rémunéré pour :

- Faciliter le partage des tâches domestiques et parentales
- Favoriser les conditions de développement des nouveau-nés
- Modifier les représentations
- Limiter le « risque parentalité » aux seules femmes.

Ce congé long obligerait à une réflexion sur une organisation du travail différente et une gestion moins pénalisante des absences.

le congé de paternité/parentalité où en-est-on aujourd'hui?

Plus de **7 pères éligibles sur 10** y ont eu recours

- Le taux de recours est hétérogène :
 - + élevé parmi les pères ayant un emploi permanent (80% pour les CDI) ou fonctionnaires (88%),
 - Très faible lorsque l'emploi est précaire ou instable (4% en CDD), ou (13 %) chez les demandeurs d'emploi.
 - plus faibles (32%) parmi les travailleurs indépendants, avec + 6 points entre 2004 et 2013, contre +12 pour les CDI
 - Les plus forts taux de recours parmi les professions intermédiaires et les cadres (environ 80%), dont le niveau était relativement faible, a augmenté de + 30 points alors qu'il a diminué pour les employés (– 3 points) et les ouvriers (– 5 points).
 - L'âge du père (plus de 40 ans), comme le rang de l'enfant (croissant), joue également en défaveur du recours au dispositif.

Pourquoi les « pères » ne prennent pas leurs congés?

- Les pères invoquent principalement des raisons professionnelles :
 - Une charge de travail trop importante ;
 - Le manque à gagner en l'absence de complément d'indemnisation ;
 - L'absence de connaissance de leurs droits en la matière ;
 - L'anticipation d'une réaction négative de leur employeur ou de leurs collègues.

Avant l'allongement du congé de paternité au 1^{er} juillet, en France

- 38% des de plus de 18 ans trouvaient le congé trop court ;
- **Mais 63 %** des 18 / 24 ans souhaitaient un allongement
- Seulement 19% des 50 ans et plus

Pourquoi négocier : pour améliorer ce congé

Pour rendre ce congé plus attractif, pour les cadres, il faut agir sur le maintien de la rémunération des bénéficiaires. Ainsi, les fonctionnaires - n'ayant aucune perte de rémunération - sont presque 90% à y avoir recours.

En effet moins de 20 % des salariés bénéficieraient d'un complément employeur via leur convention collective (IGAS de Juin 2018).

C'est la condition pour qu'un jeune cadre imagine s'arrêter quelques semaines pour s'occuper de son jeune enfant.

Pour allonger ce congé (2 mois, 4 mois 1 an ...)



Pourquoi négocier : pour modifier les comportements

Un accord pour modifier les comportements actuels tant dans la famille que dans le travail, pour :

Dédouaner ces pères (ou second parent) de la nécessité de justifier un choix personnel

Modifier la représentation sociale des rôles dans la famille encore très sexuée et l'expérience de la réalité discriminante de la maternité.

L'Exemplarité des dirigeants d'entreprises qui doivent porter l'accord en promouvant le congé de paternité et contribuer progressivement à changer les habitudes et les représentations.

Ce que la CFDT a défendu avant la LOI

- **Intervention Béatrice LESTIC**
- **SN CFDT**



• **AVIVA**

- **Jusqu'à 10 semaines de congé de parentalité** incluant le congé de paternité et d'accueil
- L'UES Aviva complète les Indemnités Journalières de Sécurité Sociale (IJSS) versées au titre du congé paternité,
- le salarié continue à percevoir la totalité de sa rémunération brute pendant son absence.
- Par contre les primes et variables ne sont pas pris en compte



. Vous avez la parole

Annexe 1 : date clés

- **Loi du 18 mai 1946** : Création du congé de naissance de trois jours qui avait pour objectif de faciliter la réalisation par le père de famille des démarches liées à la naissance de l'enfant
- **Loi de financement de la Sécurité sociale pour 2002, du 21 décembre 2001** : Création du congé de paternité d'une durée de 11 jours calendaires consécutifs (ou 18 jours en cas de naissances multiples)
- **Loi de financement de la Sécurité sociale pour 2013, du 17 décembre 2012** : Extension du dispositif, qui devient « *le congé de paternité et d'accueil de l'enfant* », au conjoint de la mère, à la personne liée à la mère par un PACS ou vivant maritalement avec elle
- **Loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les hommes et les femmes** : Instauration d'une protection contre le licenciement du bénéficiaire du congé de paternité et d'accueil de l'enfant
- **Loi de financement de la Sécurité sociale pour 2019 du 22 décembre 2018**, dont les modalités ont été précisées dans un **décret du 24 juin 2019** : Création d'un congé spécifique en cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant après sa naissance d'une durée de 30 jours consécutifs maximum
- **Loi de financement de la Sécurité sociale pour 2021 du 14 décembre 2020 (complété décret 10 mai 2021)** portant le congé à 25 jours calendaires (ou 32 jours calendaires en cas de naissances multiples) en France

Annexe 2 : Etat actuel du droit français

Articles L.1225-35 et D.1225-8 et suivants du Code du travail

- **Congé de paternité et d'accueil :**

- **Bénéficiaires** : le père salarié ainsi que, le cas échéant, le conjoint salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle. Les droits ne sont pas alternatifs, ainsi le père de l'enfant et le conjoint de la mère, s'ils diffèrent, peuvent parallèlement bénéficier de ce congé.
- **Durée** : 25 jours calendaires consécutifs (ou 32 jours calendaires consécutifs en cas de naissances multiples) + les 3 jours de naissance (ou d'adoption) payé employeur
- **Délai** : congé ouvert durant les 6 mois suivant la naissance de l'enfant. La faculté de report est prévue uniquement en cas d'hospitalisation de l'enfant ou de décès de la mère.
- **Modalités** : information de l'employeur par le salarié au moins un mois avant la date à laquelle il envisage de le prendre, en précisant la date à laquelle il entend y mettre fin. **La date s'impose à l'employeur.** Peut-être pris en 2 congés de cinq jours minimum. Attention 4 jours sont obligatoires et à prendre immédiatement après les 3 jours naissance.

- A Noter le congé d'hospitalisation se cumule avec ce congé

Annexe 3 : EFFET sur le contrat de travail

- **Suspension du contrat de travail** :
 - Le congé est considéré comme du temps de travail effectif pour le calcul de la durée des congés payés, mais pas pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, à la participation et à l'intéressement, sauf usages, accords ou dispositions conventionnelles plus favorables
- **Sur la rémunération du congé** : du fait de la suspension de son contrat de travail, le salarié ne perçoit plus de rémunération par son employeur (pas de complément employeur), **sauf conventions, accords collectifs ou usages plus favorables**. Le salarié peut simplement percevoir des Indemnités Journalières de Sécurité Sociale (IJSS), calculées et liquidées comme les prestations d'assurance maternité, et sous les mêmes conditions.
- **Protection contre le licenciement** : le bénéficiaire du congé de paternité et d'accueil de l'enfant bénéficie d'une protection contre le licenciement pendant les **10 semaines qui suivent la naissance de l'enfant**. Le licenciement reste toutefois admis en cas de faute grave du salarié ou d'impossibilité de maintenir son contrat de travail pour un motif étranger à l'arrivée de l'enfant (*C.trav. L.1225-4-1*)
- **Cumul possible** avec les 3 jours de congé de naissance (*C .trav. L.3142-1* et payé par l'employeur); le congé parental (*C.trav. L.1225-47*) et les dispositions plus favorables existantes au sein de l'entreprise.

Merci



Béatrice LESTIC

Secrétaire nationale CFDT

blestic@cfdt.fr



Patricia BLANCARD

Secrétaire nationale CFDT Cadres

 +33 6 82 59 31 48 /  +33(0) 1 56 41 55 12

patricia.blancard@cadres.cfdt.fr