



N°54 – août - septembre 2013

Entreprise et parentalité

Edito, par Marie-Noëlle Auberge
Les dispositifs d'entreprise en direction des familles,
par Delphine Brochard et Marie-Thérèse Letablier
Responsabilités parentales, congés et différence des genres

Edito

Au moment où les politiques français se penchent une nouvelle fois sur la question de l'égalité homme femme, y compris dans le monde du travail, et affirment qu'elle passe par la prise en compte de la parentalité, il est intéressant de voir ce que font concrètement les entreprises en direction des salariés parents.

C'est en substance la question que la confédération syndicale CFDT demanda à une universitaire, Marie-Thérèse Letablier, chercheuse émérite au CNRS et spécialiste de la famille, de traiter dans le cadre de l'Institut de Recherches Economiques et Sociales (IRES). Cette étude, réalisée conjointement avec une jeune collègue à elle, et à laquelle j'ai eu le plaisir de participer, fait apparaître quelques constatations. On pourra en trouver la substantifique moelle dans l'article des deux chercheuses.

Nous noterons aussi que les disparités sont grandes selon les bassins d'emploi, les secteurs d'activité et l'histoire de l'entreprise et que dans les PME l'attitude du dirigeant est déterminante. Ainsi, dans un même secteur, celui des centres d'appels téléphoniques, dont les salariés sont en majorité des jeunes femmes peu qualifiées lors de leur embauche, on peut constater ici une pression multiforme sur les salariés et une indifférence totale vis-à-vis de la parentalité malgré une déléguée syndicale dynamique, et là un paternalisme rénové respectueux des personnes et à fort ancrage territorial dans un contexte asyndical. En général, selon l'âge médian de la population, la direction des ressources humaines et les élus du comité d'entreprise, quelque soit d'ailleurs leur étiquette syndicale, s'intéresseront plus aux bébés ou aux «Tanguy». Si les dotations au C.E. sont plus importantes dans l'industrie de haute technologie que dans les entreprises de main d'œuvre, l'usage qui en est fait peut être plus ou moins favorable aux familles. Des effets pervers peuvent aussi se présenter, les hommes en milieu de carrière, aux revenus conséquents et munis d'une famille

ces dispositifs et prestations. Non seulement les salariés appartenant à des entreprises différentes ne bénéficient pas des mêmes avantages – et ce même au sein d'un groupe – mais au sein même des entreprises, les avantages diffèrent entre les établissements.

L'inventaire montre enfin qu'il existe peu de dispositifs vraiment innovants.

En ce qui concerne l'engagement de l'employeur, les accords s'en tiennent souvent aux dispositions prévues par les obligations légales et conventionnelles. A part quelques accords qui revêtent un caractère exemplaire, la place réservée à la question de la parentalité et/ou à la « conciliation travail et vie familiale » dans les accords égalité professionnelle reste limitée et souvent assez « formelle ». Du côté des Comités d'entreprise, l'innovation se limite souvent, mais pas toujours, à adapter les conditions d'éligibilité des prestations aux nouveaux modes de vie familiale, et non plus seulement aux salariés mariés.

Les disparités observées tiennent en partie aux dotations très variées dont bénéficient les Comités d'entreprise pour les activités sociales et culturelles.

Cinq profils d'action

Sur la base des 17 monographies réalisées, cinq profils d'action ont été identifiés, révélant des régimes d'engagement pluriels, fortement corrélés à l'histoire et à la structure des entreprises.

Un premier profil caractérise des entreprises ayant une tradition de soutien aux familles, issue de périodes historiques où les contraintes de rentabilité et de concurrence étaient plus lâches. Face à la montée en puissance de la question des coûts et de la rentabilité, les Directions prennent peu d'initiatives nouvelles. Ces entreprises offrent à leurs salariés non cadres relativement peu de flexibilité dans l'organisation de leur travail. Les arrangements informels discrétionnaires régulent le quotidien, et le temps partiel est mis en avant comme l'outil majeur au service de la conciliation des contraintes familiales et professionnelles.

Un deuxième profil, plus « offensif », est celui d'entreprises de cadres développant des dispositifs individualisés, basés sur l'autonomie et l'implication des salariés, au service de la performance de l'entreprise. Pour justifier leur engagement, les Directions mettent en avant la promotion des carrières féminines et plus généralement l'image et l'attractivité de l'entreprise.

Un troisième profil d'action relève d'un paternalisme rénové. Ces entreprises se distinguent par une volonté affichée de soutien aux salariés-parents. La Direction légitime sa politique volontariste par la présence d'une main-d'œuvre plutôt féminine, suscitant une sensibilité accrue aux problèmes liés à la parentalité. Ces choix stratégiques servent l'image de l'entreprise et favorisent l'adhésion et la fidélisation des salariés.

Les deux derniers profils se caractérisent par le rôle prépondérant des Instances représentatives du personnel.

On y trouve des entreprises dans lesquelles l'engagement en faveur de la parentalité relève d'une action concertée entre la Direction et les représentants syndicaux, avec un rôle moteur de la négociation de branche. Dans ces entreprises de tradition « sociale » où la main d'œuvre est relativement qualifiée et féminine, la question de la responsabilité sociale de l'entreprise domine celle de l'égalité professionnelle dans les motifs d'engagements en faveur de la parentalité.

Enfin, dans le dernier profil rencontré, les Directions s'impliquent peu dans le soutien à la parentalité et délèguent ce rôle aux institutions représentatives du personnel. Les initiatives en matière de dispositifs sont imputables à l'activisme de Délégués syndicaux et les prestations sont le fait du Comité d'entreprise.

Un thème peu mobilisateur

En ce qui concerne l'implication des I.R.P., l'enquête réalisée montre que leur action en faveur de la parentalité est d'abord tributaire de la représentation syndicale dans l'entreprise, et des

le fait de ne pas compléter les indemnités journalières de la Sécurité sociale n'est pas la moindre. Néanmoins il y a un certain progrès, rappelons-nous qu'il y a deux ou trois décennies, dans certains secteurs le congé de naissance de trois jours intégralement payé du père faisait grincer des dents.

Le long chemin vers la prise en compte de la paternité quotidienne

Dans bien des cas, la vie professionnelle des femmes souffre des interruptions dues aux congés de maternité mais surtout à celles, plus longues, liées à la garde domestique des enfants. Une interruption de longue durée éloigne la personne du marché du travail, la question ne se posant pas dans les mêmes termes dans secteurs hors marché, notamment dans les fonctions publiques. Dans le privé, la pension de retraite est impactée. La validation de huit trimestres est censée compenser les inconvénients des carrières heurtées mais comme il n'y a pas de salaire porté au compte, cela ne sert que modérément. Depuis 2010, le père peut prétendre à quatre de ces trimestres au titre de l'éducation de l'enfant mais on peut citer le cas d'un homme qui a eu raison trop tôt. De la génération du baby-boom, «nouveau père» des années 70, il n'a eu droit lors de son départ en retraite à aucune validation par l'assurance vieillesse alors même qu'il s'était arrêté de travailler dix-huit mois après une nouvelle naissance. La mère, qui n'avait pas interrompu sa carrière, n'a pas pu transférer le moindre droit. Notons aussi qu'en Suède où les hommes sont incités à prendre un congé parental, lequel est assez bien indemnisé, les pères prennent deux mois de congé et les mères un an... En France, le congé parental, vraisemblablement, ne sera pris par les pères (enfin, par ceux qui seraient prêts à tenter l'expérience) que lorsque cela n'obérera pas trop leur carrière professionnelle.

Le congé parental sous forme de passage à temps partiel permet de demeurer dans le monde du travail mais il reste négatif pour la carrière. Néanmoins, un système permettant une activité réduite aux deux parents qui souhaitent concilier de cette manière vie professionnelle et vie familiale ne serait pas à exclure.

Il serait pertinent de faciliter la vie des parents travailleurs en assurant de façon massive des modes de garde pédagogiques et peu onéreux pour tous les enfants. Tous les parents ont des problèmes d'amplitude horaire : partir le matin avec les petits, faire le trajet jusque chez l'assistante maternelle, la crèche ou l'école, un autre trajet jusqu'au lieu de travail, quitter celui-ci la journée finie, et toujours courir pour ne pas être en retard... De l'autre côté il y a aussi des salariés dont les horaires ne sont pas extensibles à l'infini. Comment s'en sortir si le même parent doit assurer le matin et le soir ?

Pourquoi le mercredi serait-il réservé aux mères ? Citons des cas «atypiques» comme ces deux jeunes pères, qui dans leurs entreprises de haute technologie, ont trouvé des solutions assez proches pour se «bricoler» un temps de travail adapté à leurs obligations parentales. En jouant sur les jours de RTT et les primes de participation versées dans un compte d'épargne temps et sorties par eux sous forme de temps et non d'argent, ils dégagent des mercredis et des semaines de vacances scolaires sans tomber dans le dispositif stigmatisant et onéreux du travail à temps partiel.

Il serait cependant déloyal de laisser croire aux jeunes parents occupants certains postes de responsabilité pour lesquels il est exigé une disponibilité totale (par exemple la direction du Trésor ou les cabinets d'audit) que leur déroulement de carrière ne souffrira en aucune façon de leur volonté de mener une vie personnelle et familiale. Pour éviter cela, le parent dans un poste moins exposé devra assumer plus que sa part, à moins d'externaliser totalement la garde et les soins aux enfants, ce qui exige des revenus conséquents et une conception particulière de la vie de famille.

Egal est-il synonyme d'identique ?

In fine, on peut se demander ce que signifie exactement «égalité» entre hommes et femmes dans l'entreprise et dans la société? Etre égal signifie-t-il être identique ? La maternité et la paternité sont-elles semblables ? Souhaitons-nous que tous les métiers sont exercés à parité par les hommes et les femmes ? L'enseignement et la magistrature se sont massivement féminisées, la société française l'accepte majoritairement mais admettrait-elle qu'il y ait cinquante pour cent de camionneuses et cinquante pour cent d'assistants maternels ?

Ces questions renvoient à une conception de la différenciation des genres qui est plus du ressort de la sociologie ou de l'ethnologie que de l'analyse micro-socioéconomique, aussi laisserons-nous cette réflexion à la sagesse de nos lecteurs.

