

Concertation dans le cadre de la mission d'évaluation relative au congé de paternité confiée à l'IGAS

Synthèse de nos propositions

- **Allongement de la durée du congé paternité, qui doit être portée à 6 semaines**

Pour offrir aux hommes de meilleures possibilités de conciliation vie privée-vie professionnelle

Pour améliorer l'égalité entre les femmes et les hommes via une meilleure répartition des tâches

Parce que les mesures en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes sont un fort moteur de croissance pour l'économie

- **Rendre obligatoire la prise des 4 premières semaines du congé paternité, qui doivent être non fractionnables**

Pour permettre au père de créer un véritable lien avec son enfant dès sa naissance

Pour lutter contre les discriminations liées aux obligations familiales, en créant une solidarité de fait entre les hommes et les femmes sur ces problématiques

- **L'indemnisation du congé paternité doit être identique à ce qui prévaut pour le congé maternité**

Parce que le niveau d'indemnisation est reconnu comme le premier facteur encourageant les pères à prendre des congés pour raison familiale

- **Nécessité de renforcer l'information en amont des bénéficiaires du congé paternité**

Introduction

La CFE-CGC a été la première confédération syndicale à revendiquer la création d'un congé paternité (obtenu en décembre 2001), afin que les hommes qui le souhaitent puissent plus facilement concilier leur vie professionnelle avec leur vie familiale au moment de la naissance de leur enfant.

La CFE-CGC approuve totalement cette démarche évaluative préalable aux évolutions que nous considérons comme nécessaires du congé paternité.

En effet, le congé paternité doit aujourd'hui évoluer afin de favoriser l'égalité professionnelle : le congé paternité et le volet « parental » du congé maternité doivent permettre aux deux parents de desserrer les contraintes qu'impliquent les responsabilités familiales et à renforcer le partage des rôles et des places assignés aux hommes et aux femmes.

Dans ce contexte, la CFE-CGC souhaite que les évolutions du congé paternité s'inscrivent dans cet objectif de réduction des inégalités professionnelles face à l'arrivée d'un enfant.

1- ETAT DES LIEUX

D'après une étude de la DREES, 7 pères sur 10 utilisent leur droit au congé paternité dans le secteur privé, et près de 9 pères sur 10 dans le secteur public.

La quasi-totalité des pères (95%) ayant pris un congé paternité ont consommé l'ensemble des droits aux congés qui leur étaient accordés.

Ces chiffres sont plutôt positifs et montrent que les pères recourent majoritairement au congé paternité.

Toutefois, ces chiffres ne doivent pas masquer le fait que les femmes effectuent toujours la majeure partie des tâches domestiques et familiales.

2- EVOLUTIONS SOUHAITEES

- **La durée du congé paternité :**

La durée du congé paternité est actuellement fixée à 11 jours calendaires et 18 jours en cas de naissances multiples, auxquels s'ajoutent les 3 jours ouvrables du congé de naissance.

Pour la CFE-CGC, un allongement de la durée du congé de paternité est nécessaire.

Cette position a d'ailleurs déjà été portée dans un communiqué de presse commun aux organisations syndicales représentatives, à l'UNSA, la FSU et Solidaires « Pour l'égalité professionnelle, nous voulons des actes ».

Nous revendiquons ainsi un congé paternité d'une durée **de 4 semaines, voire idéalement de 6 semaines**. Cette période correspondrait à la partie relative à la « parentalité » du congé maternité (les 4 semaines supplémentaires correspondant au congé au titre de la « santé »).

Cet allongement de la durée du congé paternité permettrait de :

- **Favoriser l'implication des pères dans la conciliation des temps de vie** (cf. une étude de la Drees montre que les pères ayant eu recours au congé paternité sont davantage impliqués dans les tâches familiales que les autres).
- **Favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**, via notamment une plus grande participation des femmes au marché du travail.



Ainsi, dans son rapport de 2017 sur l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'UE¹, le Parlement européen relève que les mesures en faveur des congés familiaux pour les hommes « *renforcent leurs droits en tant que parents, assurent une plus grande égalité entre les femmes et les hommes et une répartition mieux appropriée des responsabilités domestiques et de soins, et améliorent les possibilités qu'ont les femmes de participer pleinement au marché du travail* ».

Il montre également que la question de la répartition des temps est le domaine où les pays européens ont le plus de progrès à faire : « *Les femmes continuent à prendre beaucoup plus de responsabilités familiales [que les hommes], [ce qui] a un impact majeur sur leurs opportunités d'emploi et leur indépendance économique* ».

Par ailleurs, **les données empiriques montrent un lien positif, dans de nombreux pays, entre la durée du congé paternité et l'écart entre le taux d'emploi des hommes et des femmes**²:

Les bons élèves :

- En Lituanie : congé paternité de 4 semaines max, écart de 2,7 points
- En Finlande : congé paternité de 9 semaines max, écart de 5,2 points
- Au Portugal : congé paternité de 5 semaines max, écart de 8,7 points

Les mauvais élèves :

- En Autriche : pas de congé paternité, écart de 18,2 points
- En Italie : un seul jour de congé paternité, écart de 24,8 points
- En République Tchèque : pas de congé paternité, écart de 18,3 points
- Aux Pays-Bas : deux jours de congé paternité, écart de 27,2 points

Pour rappel, l'écart de taux d'emploi entre les femmes et les hommes, en France, est de 12,6 points.

- **Créer un impact significatif sur la carrière du père de la même façon que le congé maternité impacte la carrière de la mère.**

Cela permettrait de lutter contre les discriminations liées aux obligations familiales, en créant une solidarité de fait entre les hommes et les femmes sur ces problématiques.

¹ *Rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'Union européenne et 2014-2015*, Commission des droits de la femme et de l'égalité des genres du Parlement européen, 2017

² Voir notamment :

Paternity and parental leave policies across the European Union, Rand Europe, 2016

At a glance: maternity and paternity leave in the EU, European Parliamentary Research Service, 2016

Et *Rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'Union européenne et 2014-2015*, Commission des droits de la femme et de l'égalité des genres du Parlement européen, 2017

- **Le caractère obligatoire du congé paternité :**

Aujourd'hui, le congé paternité n'est pas obligatoire.

La CFE-CGC préconise de **rendre obligatoire le congé paternité, au moins pour les 4 premières semaines**, et ce pour trois raisons :

- Les pères seraient systématiquement tenus de prendre leur congé paternité.
Le caractère obligatoire du congé les protégerait ainsi des pressions qui pourraient survenir de la part des employeurs ou des autres salariés et qui les empêcheraient de prendre leur congé paternité (notamment au regard de l'impact du congé dans l'organisation du travail). C'est pour protéger les femmes de ces mêmes pressions que le congé maternité a été rendu obligatoire. Cette obligation constitue une garantie du respect du droit des travailleurs à prendre leur congé paternité tout comme l'obligation de prendre ses congés annuels.
- Les pères seraient davantage encouragés à consacrer plus de temps aux tâches familiales, ce qui contribue à améliorer la conciliation des temps de vie personnelle et professionnelle lors de l'arrivée d'un enfant tout en diminuant le caractère sexué de la répartition des rôles dans la société.
- Le caractère obligatoire du congé paternité vise à faire de ce congé une norme dans les usages et les représentations comme c'est le cas du congé maternité et ainsi diminuer l'inégalité entre salariés hommes et femmes face à la naissance.³

- **Le niveau d'indemnisation du congé paternité :**

Le congé paternité est aujourd'hui indemnisé de manière identique au congé maternité.

L'employeur a pour obligation légale d'établir une attestation de salaire et de la transmettre à la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM) dont dépend le salarié en congé paternité. Ce formulaire servira de base à l'organisme d'Assurance maladie pour le calcul des droits de l'assuré aux indemnités journalières (IJ) pendant son congé paternité⁴.

Tout comme le congé maternité, le montant de l'indemnité journalière correspond au gain journalier de base déterminé en fonction des salaires nets perçus par l'intéressé au cours d'une période de référence dans la limite du plafond de la sécurité sociale. Le montant minimum de l'indemnité journalière est de 9,29 € pour 2018. Le montant maximum s'élève à 86 € pour 2018 (plafond mensuel de la SS).

Le salarié en congé paternité peut bénéficier d'un maintien total ou partiel de son salaire sous la forme d'une allocation complémentaire aux IJ. Cependant, la loi de mensualisation ne prévoit aucun complément légal dans le cadre du congé maternité, ni a fortiori du congé paternité. Seules des dispositions conventionnelles, inscrites dans un accord de branches ou d'entreprise, peuvent prévoir un complément de salaire. **A ce titre, nous proposons que la question du niveau d'indemnisation du congé paternité soit obligatoirement traitée dans le cadre des négociations sur l'égalité professionnelle.**

³ Institut de Recherches Economiques et Sociales, novembre 2017, Antoine Math. Panorama des congés destinés aux parents en Europe.

⁴ Les IJ du congé paternité sont financées par l'assurance maladie sauf pour les ouvriers sous statut de l'Etat, les magistrats, les militaires et fonctionnaires visés à l'article 2 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 pour lesquels la CNAF prend en charge la rémunération brute dans la limite du plafond de la sécurité sociale.

Pour la CFE-CGC, les salariés qui bénéficient du congé paternité doivent continuer à percevoir le même niveau d'indemnisation que les salariées en congé maternité, y compris en cas d'allongement de la durée du congé



Il n'existe pas à ce jour de directive européenne fixant des règles minimales concernant le congé paternité. Les règles sont ainsi très variables selon les pays. Néanmoins, **en règle générale, le congé paternité est d'une durée relativement courte, mais bien indemnisé**. Lorsque le congé paternité est d'une durée inférieure à 8 jours, il est toujours indemnisé à 100%. Sur les 13 pays qui prévoient une durée plus longue, 8 d'entre eux ont aussi choisi une indemnisation à 100% du revenu initial.

Exemples :

- Portugal : 5 semaines, indemnisées à 100%
- Finlande : les 56 premiers jours sont indemnisés à 90% du salaire
- Lituanie : 4 semaines, indemnisées à 100%

A noter : toutes les études s'accordent pour dire que **le niveau d'indemnisation est un facteur essentiel, si ce n'est LE facteur premier, dans le choix des pères de prendre un congé paternité**.

- **Financement de la mesure : quelle répartition entre employeur, sécurité sociale, accords de prévoyance ou bénéficiaire ?**

Le caractère obligatoire du congé paternité ainsi que l'allongement de sa durée, va nécessairement engendrer un coût supplémentaire pour la sécurité sociale.

Des conventions ou accords de prévoyance peuvent prévoir des conditions d'indemnisation plus favorables que celles de la sécurité sociale, avec notamment un maintien total ou partiel du salaire.

Cependant, il n'y a pas d'obligation pour l'employeur de conclure un accord de prévoyance qui comporterait de telles dispositions. L'employeur n'est pas tenu par la loi de verser aux salariés des indemnités journalières supplémentaires.

Pour la CFE-CGC, l'indemnisation doit continuer à être identique à celle qui prévaut pour le congé maternité, à savoir la prise en charge par l'assurance maladie des indemnités journalières.

Au-delà, un complément de salaire peut être envisagé dans le cadre de dispositions conventionnelles ou dans le cadre d'un accord de prévoyance (avec éventuellement une partie de la cotisation à la charge du salarié).



Les discussions sur le financement de la mesure doivent non seulement prendre en compte le coût lié à un allongement de la durée du congé paternité, mais également les **externalités positives pour l'économie** qui peuvent être attendues d'une telle mesure. Ainsi, un rapport de l'IEGE de 2017⁵ indique que « **l'égalité entre les genres a un impact fort et positif sur le PIB**, impact qui est croissant dans le temps, et peut dépasser les impacts des autres mesures relatives au marché du travail et aux politiques éducatives ». Les progrès en matière d'égalité femme-homme permettant une plus grande participation des femmes au marché du travail en Europe pourraient ainsi générer une augmentation du PIB

⁵ *Economic Benefits of Gender Equality in the European Union*, European Institute for Gender Equality, 2017

allant de 4 à 10% selon les pays.

De la même façon, un rapport d'Eurofound de 2016⁶ sur l'écart de taux d'emploi entre les hommes et les femmes coûte à l'Union environ 370 milliards d'euros par an, soit 2,8% de son PIB. A ce titre, les études existantes⁷ montrent que le congé paternité (et l'existence d'un congé parental spécifique pour les pères) a un effet positif sur l'équilibre vie professionnelle-vie privée des familles. Or un meilleur équilibre dans la répartition des temps, soutenu par des politiques publiques, est le premier facteur favorisant l'activité des femmes.

On peut ainsi en déduire **qu'un plus grand recours au congé paternité, ainsi que l'allongement de sa durée, en ayant un impact positif sur le taux d'activité des femmes, aura un impact positif global sur l'économie française.**

- **Possibilité ou pas, notamment dans le cadre d'un allongement significatif de la durée du congé, de fractionner le congé de paternité.**

Aujourd'hui, le congé de paternité doit être pris dans les 4 mois qui suivent la naissance de l'enfant et ne peut être fractionné (sauf dans la fonction publique d'Etat).

Pour la CFE-CGC, le congé paternité est destiné à couvrir **la période qui suit immédiatement la naissance de l'enfant**. Ce congé permet ainsi de favoriser l'implication du père dans l'accomplissement des tâches familiales, et de créer un lien avec l'enfant.

Par conséquent, pour être efficace, **ce congé doit être pris par les pères sans qu'il soit possible de le fractionner pendant les quatre premières semaines au moins suivant la naissance de l'enfant.**

La CFE-CGC alerte également sur le fait qu'il ne serait pas dans l'intérêt de l'employeur de fractionner le congé paternité, au regard de l'impact sur l'activité des absences du salarié.

- **Mesures d'accompagnement nécessaires pour favoriser la prise de ce congé par les pères :**

Plusieurs mesures peuvent être envisagées afin de faciliter la prise du congé paternité pour les pères. Ces mesures sont indispensables pour informer en amont les salariés non seulement du caractère obligatoire du congé paternité, mais également des éventuelles dispositions conventionnelles plus favorables qui peuvent leur être appliquées :

- **Des campagnes d'informations de la part des pouvoirs publics** sur les conditions de prise du congé de paternité et les modalités de financement (existence du droit, conditions pour percevoir les indemnités journalières, montant des indemnités journalières, dispositions conventionnelles, période de prise du congé, durée du congé, etc.)
- **Obligation pour l'employeur d'informer le salarié** sur les conditions et modalités de recours au congé paternité, applicables dans l'entreprise, au moment où le salarié déclare l'utiliser.



Les études européennes ont montré que **le manque d'information des bénéficiaires faisait partie des principales raisons pour lesquels les hommes n'avaient pas recours aux congés parentaux** auxquels ils avaient droit. Ainsi, l'amélioration de cette information est un élément essentiel pour encourager les pères à se saisir du congé paternité.

⁶ *L'écart du taux d'emploi entre les femmes et les hommes – Défis et solutions*, Eurofound, 2016

⁷ Voir notamment :

- *Parental Leave: Where are the fathers?* OECD/Policy Briefs, 2016
- *Rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes 2014*, Commission européenne, 2014

-
- **Mise en place d'un statut protecteur pour les pères** qui utilisent leur droit au congé paternité, à l'instar des salariées enceintes ou en congé maternité.
 - **Mesures alternatives à l'allongement, ou complémentaires, concernant le temps partiel des pères, l'aménagement de leurs horaires de travail, le télétravail, plus généralement la facilitation de l'exercice de la responsabilité de père dans les mois qui suivent la naissance de l'enfant :**

Pour la CFE-CGC, l'allongement du congé paternité est une mesure essentielle pour favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Nous ne sommes donc pas favorables à une discussion sur des mesures alternatives.

En revanche, nous sommes favorables à l'ouverture d'une discussion sur des mesures complémentaires, mais dans un cadre plus large qui engloberait tous les congés liés aux événements familiaux (congé maternité, congé parental, etc.).