

Barbara ROMAGNAN

Députée du Doubs

**PROJET DE LOI POUR L'ÉGALITÉ
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
VOLET « ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE »
RAPPORT D'AUDITION**

AUDITION N°8
**OBSERVATOIRE DE LA
PARENTALITÉ EN ENTREPRISE**

M. JÉRÔME BALLARIN

**FONDATION NATIONALE
DES SCIENCES POLITIQUES**

MME HÉLÈNE PERIVIER

~ ~ ~

MERCREDI 11 JUILLET

Présentation des intervenants

ASSEMBLÉE NATIONALE

126 rue de l'Université
75355 PARIS CEDEX 07 SP

bromagnan@assemblee-nationale.fr

PERMANENCE PARLEMENTAIRE

1 place Leclerc
25000 BESANÇON

tél. 03 81 21 28 05
fax. 03 81 54 37 98

barbara.romagnan@gmail.com

www.barbararomagnan.eu

f/BarbaraRomagnan
@bromagnan

M. Jérôme Ballarin

Fondateur et Président de l'Observatoire de la parentalité en entreprise, association agissant en faveur d'une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie familiale.

- Auteur de Travailler mieux pour vivre plus (Editions Nouveaux débats publics, 2010) et du rapport « Parentalité et égalité professionnelles hommes-femmes : comment impliquer les hommes ? »
- Membre du Haut Conseil de la Famille, du Conseil d'administration de la CNAF (dep. 2011), de l'ancien Observatoire de la parité entre les femmes et les hommes (2010-2012)
- Membre du Comité d'orientation du Laboratoire de l'Égalité

Mme Hélène Périvier

Elle est économiste à la Fondation Nationale des Sciences Politiques. Elle est titulaire d'un doctorat en économie de l'université Paris I Panthéon Sorbonne.

- Ses recherches portent sur l'analyse des inégalités socio-économiques entre les femmes et les hommes ainsi que sur les politiques de lutte contre la pauvreté, en particulier sur les dispositifs des minima sociaux.
- Ses travaux s'inscrivent le plus souvent dans une perspective internationale, et recourent fréquemment à des comparaisons entre pays européens et avec les Etats-Unis.
- Elle a notamment co-écrit *Le deuxième âge de l'émancipation. La société, les femmes et l'emploi* (avec Dominique Méda, *Le Seuil/La République des idées*, 2007).
- Hélène Périvier est également membre du comité de rédaction de la revue *Travail, Genre et sociétés*.

Intervention de Hélène Périvier

Sur le CLCA (complément au libre choix d'activité) et la réforme en général : Elle considère qu'il s'agit d'une bonne réforme dans la mesure où cela va dans le sens d'une implication plus forte des pères.

Néanmoins, elle regrette que le CLCA ne soit pas repensé intégralement pour être un droit des salariés et non un dispositif alternatif de mode de garde.

Le CLCA devrait à son sens être véritablement intégré dans une dynamique d'emploi. Or aujourd'hui, il va davantage dans le sens d'une sortie de l'emploi. Pour elle, à terme, il devra s'agir d'un congé d'un an (dont la terminologie sera modifiée : Renoncer à la terminologie du libre choix) partagé en deux fois six mois dont la rémunération serait augmentée. Et si nécessairement, cela engendra des critiques, il s'agit pour elle de les assumer en considérant que ce congé n'est pas un droit – contrairement au droit à la socialisation des enfants ! – d'autant que cela fait peser sur toutes les femmes un soupçon de maternité, qui leur est préjudiciable professionnellement.

Elle considère au-delà sur cette loi que le fait de vouloir augmenter les solutions d'accueil ainsi que le fait de vouloir monter en charge la scolarisation des enfants à deux ans, sont des éléments qui vont dans le bon sens.

De façon générale, elle trouve que les réactions que cette loi suscite (cf : Valérie Pécresse) démontre que cela « pique » dans la société et c'est extrêmement positif de bousculer la société.

Sur la politique de la petite enfance : Elle considère que les enfants doivent pouvoir être scolarisés à 2 ans au titre d'un droit à la socialisation.

Elle considère en effet qu'il n'est pas logique que certains enfants soient scolarisés à 2 ans et demi, d'autres à plus de 3 ans et demi et qu'il y ait de fait de graves divergences de socialisation à cet âge-là. D'autant que cela pose la difficulté des places en crèches qui ne se libèrent qu'en septembre alors que des enfants naissent toute l'année.

Sur le financement : Elle propose de réfléchir à une réforme du quotient conjugal. Il faut mettre un plafond.

En effet, le fait de plafonner le quotient familial ne fait peser l'effort de la politique familiale que sur les familles avec enfants à charge.

Or, pour une politique familiale plus juste, il importe que toutes les familles soient mises à contribution, y compris si elles n'ont pas d'enfants ou plus d'enfants à charge.

Comme elle le relève, un couple marié dont la femme ne travaille pas peut bénéficier au titre du quotient familial d'une réduction d'impôt allant jusqu'à 30 000 euros. Et ils ont pu auparavant bénéficier du quotient familial avant de plus avoir leurs enfants à charge. Il importe dès lors de faire participer ces ménages

Remarque : C'est l'avis également de Guillaume Allègre (Economiste à l'OFCE)

<http://www.latribune.fr/actualites/economie/france/20130603trib000768126/le-quotient-conjugal-aussi-aurait-du-etre-plafonne.html>

Intervention de Jérôme Ballarin

Quelques chiffres-clés

- 76 % des employés-parents considèrent que leur employeur ne fait rien pour eux (pour leur parentalité)
- 2/3 des ados disent leurs parents stressés par leur travail

L'Observatoire a été à l'initiative d'une charte de la parentalité signée à ce jour par 500 entreprises. Monsieur Ballarin précise qu'il n'est pas évident de faire signer cette charte mais le point positif c'est que les entreprises hésitent notamment parce qu'elles prennent cette charte très au sérieux.

PRESENTATION DE LA CHARTE

La Charte de la Parentalité en Entreprise a été initiée en 2008 par L'Oréal, SOS Préma et Jérôme Ballarin. Elle a pour objectif d'inciter les entreprises à proposer aux salariés-parents un environnement mieux adapté aux responsabilités familiales.

Pour un meilleur équilibre vie professionnelle - vie familiale

La Charte de la Parentalité en Entreprise remplit trois objectifs :

- faire évoluer les représentations liées à la parentalité dans l'entreprise,
- créer un environnement favorable aux salariés-parents, en particulier pour les femmes enceintes,
- respecter le principe de non-discrimination dans l'évolution professionnelle des salariés-parents.

Le lancement officiel de la Charte de la Parentalité en Entreprise le 11 avril 2008 au Ministère du Travail, des Relations Sociales, de la Famille et de la Solidarité et en présence de Xavier Bertrand et de Nadine Morano s'inscrit dans la volonté de l'État de promouvoir l'égalité professionnelle hommes-femmes.

Encourager toutes les entreprises à s'engager pour une meilleure gestion de la parentalité

En France, plus de 82% des femmes de 25 à 49 ans travaillent et le taux de natalité est le plus fort d'Europe (source : INSEE 2006). Ainsi, une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie familiale et une meilleure gestion des parcours professionnels des hommes et des femmes apparaissent comme des enjeux fondamentaux pour les entreprises.

La Charte de la Parentalité en Entreprise a pour vocation de rassembler le plus grand nombre d'entreprises à sa démarche. A ce jour, plus de 500 entreprises et associations se sont déjà engagées à nos côtés en signant cette Charte.

L'Observatoire de la Parentalité en Entreprise, lancé en novembre 2008 et présidé par Jérôme Ballarin, accompagne les entreprises signataires dans la mise en place de leurs engagements.

Leur action concerne autant les pères que les mères et c'est pour eux un enjeu essentiel.

Les 4 champs principaux de leur action sont les suivants :

- accueil des enfants (crèche, présence de médecin)
- soutien financier à la parentalité (mutuelle, rémunération des examens prénataux)
- organisation du travail favorable à la parentalité (télétravail, lutte contre le présentéisme)
- prise en compte de la nécessité de concilier vie-privée et vie professionnelle (formation des managers de proximité)

Leur discours est notamment celui d'exprimer aux hommes qu'ils ont le droit d'avoir pour objectif de vie d'autres objectifs que celui de la réussite professionnelle.

Sur le projet de loi, Monsieur Ballarin souligne qu'il s'agit d'un bon texte de loi. C'est la première fois depuis 2001 que l'implication des hommes est autant mise en avant. C'est un bon premier pas.

Il ne faut pas hésiter à communiquer sur le fait que l'homme n'est pas obligé de prendre l'intégralité du congé de 6 mois. Il peut prendre quelques mois, voire quelques semaines pour prolonger son congé classique de paternité.

La possible conversion du compte épargne-temps en CESU est également pour lui une bonne chose.

Quelques propositions en sus :

- Création d'un droit au télétravail : Exemple : 1 jour/ semaine. Le télétravail n'est pas un mode d'organisation du travail généré. 2/3 des télétravailleurs sont des hommes. Et cela permet au père de s'occuper de ses enfants le matin et le soir et d'assumer une partie des tâches domestiques plus aisément.
- Mettre en place une protection juridique anti-licenciement pour les nouveaux pères pendant une durée d'un mois après la naissance de l'enfant.
- Financer les absences des futurs-pères pour les examens prénataux et les formations comme c'est le cas pour les mères
- Orienter la formation professionnelle via les OPCA et sensibiliser davantage les managers de proximité.
- Sur le financement, il propose notamment d'élargir le bénéfice du crédit d'impôt famille à un crédit d'impôt parentalité (ex pour le télétravail, pour la formation des managers).

A retenir de cette audition

Sur le projet de loi, les deux intervenants ont souligné qu'il s'agissait d'un bon texte.

Monsieur Ballarin propose de communiquer sur le fait que le père n'est pas obligé de prendre l'intégralité des 6 mois.

Sur les améliorations possibles

- modifier la terminologie du CLCE
- protection juridique anti-licenciement pour les pères d'un mois après la naissance de l'enfant
- financement pour les pères des absences pour examens prénataux ou formations

Réflexions plus générales

- plafonner le quotient conjugal
- élargir le crédit d'impôt famille en un crédit d'impôt parentalité
- droit au télétravail
- droit à la socialisation des enfants où d'où école à 2 ans.