



MIXITÉ ÉGALITÉ PATERNITÉ PARENTALITÉ



Dans l'ensemble, ce sont très majoritairement les femmes qui prennent (ou subissent) un temps partiel pour s'occuper des tâches éducatives et familiales. Temps partiel rime avec salaire réduit, mais le plus souvent avec une charge de travail maintenue. **Lorsque les hommes font le choix de s'investir dans leur vie familiale, ils ont encore aujourd'hui les mêmes difficultés de carrières.**

Cela n'est pas acceptable ! L'autre levier est donc une organisation du travail favorable à la parentalité et par là même favorable à tous et toutes.

POUR UN VRAI CONGE PATERNITE/PARENTALITE

La durée du **congé paternité standard** est de **25 jours depuis le 1er juillet 2021**, plus les 3 jours du congé de naissance, pris en charge, au maximum, au plafond de Sécurité sociale.

Environ 7 pères éligibles sur 10 ont pris leur congé de paternité. Pour les salariés en CDI c'est + 12 %. Pour les cadres, dont le niveau était relativement faible, c'est + 30 %, alors qu'il a diminué pour les employés (- 3 %) et les ouvriers (- 5 %). L'âge du père (plus de 40 ans) et le rang de l'enfant (croissant) jouent également en défaveur du recours au dispositif.

Il est possible d'aller plus loin, et d'amplifier les effets positifs et durables du congé, qu'il s'agisse de la construction du lien entre le père (ou le second parent) et l'enfant, ou d'amorcer un rééquilibrage du partage des tâches familiales entre les femmes et les hommes. En effet, **l'allongement de la durée du congé paternité/parentalité serait de nature à soutenir l'égalité professionnelle.**



Nous sommes convaincus que l'allongement du congé paternité pour les hommes ou le second parent profitera à toute la société.



La **CFDT** revendique le partage de la parentalité.

Nous revendiquons un congé paternité long (deux mois), non fractionnable et non transférable.

- ... selon le principe « pris ou perdu », dédié aux pères (ou au second conjoint).
- ... sans perte de salaire au moins pour le premier mois et au moins à 100% pour un salaire en-dessous du plafond de Sécurité sociale, à 80% au-delà pour le second mois.

Ce droit est déjà une réalité dans de nombreux pays d'Europe.

DES EXEMPLES EN EUROPE : Une tendance générale à l'allongement du congé paternité

La **Norvège** propose le système le plus généreux : **10 semaines** pour le père comme pour la mère et **29 semaines supplémentaires** à se partager entre les deux parents en choisissant de percevoir **100% de leur salaire** ou 80% de leur rémunération pendant 59 semaines.

En **Suède**, les parents se partagent **16 mois** (480 jours de congé) payés à **80% du salaire** avec deux mois minimum (60 jours) pour chacun d'entre eux.

La **Finlande** offre **54 jours de congé paternité payés**, puis les parents se partagent **26 semaines de congé parental** (payé de 70 à 90% du salaire).

Le **Danemark** permet aux pères de prendre **2 semaines de congé payées intégralement** comme aujourd'hui en France ; puis les parents se répartissent **32 semaines payées 100% de leur salaire**.

En **Espagne**, depuis 2020, les pères ou second parent ont désormais droit à 12 semaines payées intégralement. En 2021, on atteindra **16 semaines de congé paternité**, soit autant que les mères.

Aux **Pays-Bas**, une loi de 2017 a porté le congé de paternité à **6 semaines**, dont une semaine de « congé naissance » intégralement rémunérée par l'employeur (depuis 2019) et **6 semaines** rémunérées par la sécurité sociale, à 70% du salaire.

En **Bulgarie**, le père a **15 jours de congés payés**. Le congé maternité est quant à lui de **410 jours**. Après le sixième mois de l'enfant, la mère peut céder une partie de son congé à son conjoint.

Au **Luxembourg**, le congé naissance en 2018 est passé de **2 à 10 jours** mais s'est accompagné d'une diminution des congés pour mariage ou Pacs.

La **République tchèque**, la **Roumanie**, la **République de Chypre**, l'**Estonie** et l'**Italie** ont toutes créé ou rallongé leur congé de paternité en 2017 ou 2018.

L'**Autriche** a créé en 2017 un congé de paternité d'un mois, faiblement rémunéré.

APRES LE CONGE DE PATERNITE, LE CONGE PARENTAL ?

La directive Européenne sur les **Équilibres entre vie professionnelle et vie privée** devra être transcrite au plus tard le **2 août 2022**.

Elle fixe un **congé parental à 4 mois minimum dont 2 mois pour chacun des deux parents et non-transférable**. La transcription fixera également le niveau minimum de l'allocation de Congé parental qui est aujourd'hui très faible, en particulier au regard de la rémunération des cadres.

Vos représentants de la **CFDT Safran HE** se mobilisent pour défendre vos droits à l'égalité professionnelle parce que :

- La disponibilité au travail ne doit pas être discriminante !
- L'accès pour toutes et tous à un meilleur équilibre de vie est essentiel.

La performance et la compétence ne sont pas liées au présentéisme. Toutes et tous ont droit au respect de l'équilibre de vie.

L'ÉGALITÉ SE CONSTRUIT ENSEMBLE

Nous nous engageons à appliquer un congé deuxième parent d'un mois 100% rémunéré



#PARENTALACT

CONGE PARENTAL : LES ENTREPRISES S'ENGAGENT, LA CFDT AUSSI

Certaines entreprises en France sont pionnières en termes de bonnes pratiques sur le congé parentalité. Les pères ou "co-parents", quel que soit leur sexe ou statut, bénéficieront de ce congé (rémunéré à 100%) à la naissance d'un enfant ou pour une adoption. Ce dispositif est encouragé par les dirigeants et souvent allongé.

Ainsi, le [Parental Act](#) promeut et revendique la mise en place un congé d'un mois rémunéré à 100%.

La CFDT¹ a elle aussi adhéré au *Parental Act*.

Parmi une liste non-exhaustive d'un congé paternité élargi :

- Netflix (1 an),
- Spotify (24 semaines),
- Twitter (20 semaines),
- Facebook (17 semaines),
- Adobe (16 semaines),
- Kering (14 semaines),
- E-Bay (12 semaines),
- Google (12 semaines),
- Microsoft (12 semaines),
- Patagonia (12 semaines),
- Airbnb (10 semaines),
- Aviva (10 semaines),
- Mastercard (8 semaines),
- Snap Inc (8 semaines),
- Apple (6 semaines),
- Amazon (6 semaines),
- L'Oréal France (6 semaines),
- IKEA (5 semaines).

Ajoutons les quelque 400 entreprises, petites et grandes, qui s'engagent sur un congé d'un mois minimum - dont un grand nombre par le biais du *Parental Act*.

¹ « CFDT Cadres »