



Cfdt:

CADRES

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

MIXITÉ ÉGALITÉ PATERNITÉ PARENTALITÉ



[CADRESCFDT.FR](https://cadrescfdt.fr)



@cadres.cfdt.fr



/CFDTCadres



cfdt-cadres



AGIR POUR UN MEILLEUR ÉQUILIBRE POUR LES HOMMES ET POUR LES FEMMES

La répartition sexuée des emplois perdure encore aujourd'hui dans les entreprises et les administrations.

Cette disparité qui a des conséquences sur toute la carrière trouve son origine, entre autres, dans le choix des filières de formation, mais aussi dans une vision masculine attachée à l'image des cadres : disponibilité, mobilité, présentéisme, etc.

Nous pensons à la CFDT Cadres qu'un accès égal aux emplois les plus prometteurs ne sera pas possible si les inégalités de partage des tâches extra-professionnelles persistent. Un des leviers de changement dans

les représentations repose sur la participation des hommes aux tâches familiales. **80% des tâches domestiques continuent d'être assurées par les femmes.**

Dans l'ensemble, ce sont très majoritairement les femmes qui prennent (ou subissent) un temps partiel pour s'occuper des tâches éducatives et familiales. Lorsqu'elles sont cadres, 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.



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



CADRES : L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE, UN ENJEU D'ÉGALITÉ POUR TOUS

Combattre les inégalités entre les sexes passe par une transformation de la situation des femmes sans s'aligner sur le modèle masculin dominant.

La représentation du cadre masculin qui ne compte pas ses heures est un frein à la carrière des femmes qui aujourd'hui portent seules le risque parentalité. Il faut du temps pour tous et un équilibre de vie favorable.

Il faut lutter contre le présentéisme et mieux répartir les tâches familiales pour arriver à l'égalité professionnelle.

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

POUR UN VRAI CONGÉ PATERNITÉ/PARENTALITÉ



La durée du congé paternité standard est aujourd'hui de 11 jours - et passera à 25 jours dès le 1^{er} 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 : le taux de recours est toutefois hétérogène en termes socio-économiques. Il est plus élevé parmi les pères ayant un emploi permanent (80% pour les CDI) ou fonctionnaires (88%), que pour ceux dont l'emploi est précaire ou instable (4% en CDD), ou les demandeurs d'emploi (13 %).

De même, les plus forts taux de recours se trouvent parmi les professions intermédiaires et les cadres (environ 80%), et les plus faibles (32%) parmi les travailleurs indépendants, même si, entre 2004 et 2013, l'évolution a été de + 6 points.

Pour les salariés en CDI c'est + 12 points et pour **les cadres, dont le niveau était relativement faible, c'est + 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) et le rang de l'enfant (croissant) jouent également en défaveur du recours au dispositif.

On peut considérer, pour les cadres, qu'ont joué à la fois la représentation qui a évolué – il est nettement moins mal perçu aujourd'hui de prendre son congé - et la rémunération qui est passée à celle du congé maternité (100% jusqu'au plafond) et entraîne moins de perte pour les cadres. Ainsi, les fonctionnaires - n'ayant aucune perte de rémunération - sont presque 90% à y avoir recours.

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 sa durée serait de nature à **soutenir l'égalité professionnelle** et la CFDT Cadres propose de porter le congé de paternité à 8 semaines. Les employeurs

pourraient prendre à leur charge plus de jours de congé naissance supplémentaires, ou faire une prise en charge au-delà du plafond.

La CFDT Cadres revendique le partage de la parentalité

Pour une parentalité partagée, reconnue et favorisée dans le monde du travail : il faut offrir la possibilité aux pères ou à l'autre conjoint de prendre deux mois de congé à l'occasion d'une naissance (ou adoption). Cela modifiera durablement la représentation et le partage des tâches, mais aussi l'organisation du travail !

Dans le travail, la mixité des équipes et la valorisation de toutes les compétences sont un gage de performance.

Dans la vie privée, un meilleur respect des équilibres est une nécessité pour aborder des carrières professionnelles plus longues.

LA CFDT CADRES REVENDIQUE :

- **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.**

L'ÉGALITÉ SE CONSTRUIT ENSEMBLE

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



#PARENTALACT

Congé parental : les entreprises s'engagent, la CFDT Cadres 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 un congé d'un mois rémunéré à 100%.

La CFDT Cadres a elle aussi adhéré au Parental Act. Une action qui va clairement vers les cadres.

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.

LES POINTS DE VIGILANCE DE LA CFDT CADRES

• • • • •

Temps partiel, attention au piège :

Il est souvent synonyme de salaire partiel sans réduction de charge de travail ! Négociez sur la base du volontariat, avec des contreparties et de la réversibilité. Négociez votre charge de travail et vos objectifs de progression de carrière.

L'accès pour toutes et tous à tous les métiers :

Quoique plus diplômées que les hommes, les femmes occupent en moyenne des emplois moins qualifiés, plus précaires et plus souvent à temps partiel et moins bien rémunérés qu'eux. Une des raisons de ces écarts est à chercher du côté du manque de

mixité de certaines professions : seuls 17% des métiers sont mixtes (une profession est considérée comme mixte, lorsque la part de chacun des genres est comprise entre 40 et 60% de ses effectifs). Sur 87 familles professionnelles, seules 13 sont mixtes.

La situation est un peu plus équilibrée au niveau des cadres où les femmes occupent 35% des postes (en progression continue) – elle ne l'est plus lorsque l'on regarde les filières et les parcours de carrière (n'hésitez pas à pousser les murs et à vous orienter différemment).

L'accès pour les femmes à tous les niveaux de responsabilité :

Le « plafond de verre », symbolise le difficile accès des femmes aux postes de responsabilité, et fait partie intégrante des leviers à actionner pour parvenir à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Il faut retravailler sur les procédures d'évaluation et de promotion pour faire reconnaître les compétences, et aller au-delà des disponibilités réelles ou supposées, et, à titre individuel, faire accompagner. Le plafond de verre ne se brisera pas par autorégulation des acteurs dans les entreprises ou administrations mais devra être imposé soit par un accord d'entreprise, soit au niveau législatif par des quotas assortis de sanctions.



“ **L’entreprise veille à ce que l’exercice de responsabilités au travail soit compatible avec les aspirations des cadres en terme familial, culturel, social, civique ou encore syndical.** (ANI Cadres 2020) ”

La disponibilité au travail ne doit pas être discriminante :

Hommes ou femmes, vous devez obtenir des conditions et des contreparties clairement définies, en particulier pour tout investissement particulier, horaire atypique ou déplacements professionnels.

L’accès pour toutes et tous à un meilleur équilibre de vie :

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

.....

La CFDT Cadres revendique un congé paternité non transférable, sans perte de salaire – au moins pour le premier mois. Ce droit est déjà une réalité dans de nombreux pays d’Europe.

Des exemples en Europe :

La tendance en Europe est partout à l’allongement du congé de paternité :

La **Norvège** propose le système le plus généreux : dix 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.

Après le congé de paternité, le congé parental ?

La directive Européenne sur les Équilibres entre vie professionnelle et vie privée devra être transcrite au plus tard le 2 août 2022. Elle n'a pas d'incidence sur le congé de paternité car le congé est fixé à 14 jours (soit l'équivalent des 3 jours naissance + 11 jours de congé paternité). En revanche, 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.



47-49 avenue Simon-Bolivar
75950 Paris Cedex 19
contact@cadres.cfdt.fr

CFDT Cadres - 2025

.....

SCANNEZ...



...ET REJOIGNEZ-NOUS !

La **CFDT**, votre partenaire/expert social dans la relation avec votre employeur.

La **CFDT**, pour négocier dans l'entreprise et la branche.