

Juillet 2023



# LA PARENTALITE

## PROPOSITIONS DE LA CGT



# Table des matières

<b>En guise d'introduction.....</b>	<b>4</b>
<b>Quelques dates clés.....</b>	<b>5</b>
<b>Quelques chiffres.....</b>	<b>6</b>
<b>Les enjeux de parentalités.....</b>	<b>7</b>
<i>Défaut de la parentalité.....</i>	<i>9</i>
<i>Désir d'enfant.....</i>	<i>11</i>
<i>Petite enfance.....</i>	<i>11</i>
<i>Adolescence.....</i>	<i>12</i>
<b>La parentalité au pluriel.....</b>	<b>14</b>
<i>Le deuil.....</i>	<i>14</i>
<i>Le handicap.....</i>	<i>14</i>
<i>La monoparentalité.....</i>	<i>15</i>
<i>L'homoparentalité.....</i>	<i>15</i>
<b>Les propositions C.G.T. ....</b>	<b>16</b>
<i>A.M.P.....</i>	<i>16</i>
<i>Adoption.....</i>	<i>16</i>
<i>Petite enfance.....</i>	<i>17</i>
<i>Grand-parent actif.....</i>	<i>18</i>
<i>Deuil d'un enfant.....</i>	<i>18</i>
<i>Handicap.....</i>	<i>18</i>
<i>Monoparentalité.....</i>	<i>18</i>

# Introduction

La parentalité dans l'entreprise est aujourd'hui un sujet de négociation. L'objectif est d'accompagner les évolutions sociétales relatives au "fonctionnement" des familles. C'est dans ce cadre que le législateur a mis en place le congé de paternité depuis le 1er janvier 2002. Ce congé de 11 jours est passé à 25 jours dont sept sont obligatoires.

Les acteurs de la négociation collective ont vocation à se saisir du sujet du congé de paternité et d'accueil de l'enfant notamment du fait de :

- l'insuffisance de la rémunération prévue par les dispositions légales,
- la nécessaire conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelles des salarié.e.s.

Et ce d'autant que l'Union Européenne veut réduire les disparités dans ce domaine entre les pays de l'Union, en termes, de durée, de rémunération du congé de paternité et d'accueil de l'enfant. C'est dans ce cadre que la Fédération fait un ensemble de propositions. Nous ne pouvons laisser cette question aux mains du patronat. Avec les possibilités offertes par le Code du Travail, nous pouvons avancer des axes de revendicatifs. Bien entendu, il faudra les faire vivre dans les entreprises. Pour ce faire, il n'y a d'autres moyens que de les mettre en débat avec les salariés et de construire un rapport de force pour gagner.

Il ne faut pas se faire d'illusion, même sur cette question, le patronat n'est pas prêt à nous ouvrir les bras. C'est encore une fois le rapport de force qui nous permettra de conquérir de nouvelles garanties sociales. C'est donc de notre responsabilité de travailler au quotidien à la mobilisation des salariés. Les salariés comptent sur nous pour améliorer leurs conditions de travail. La parentalité en est un élément.

# Quelques dates clés

---

- **Loi du 18 mai 1946** : Création du congé de naissance de trois jours. L'objectif est de faciliter la réalisation par le père de famille des démarches de tous ordres nécessités par la naissance de l'enfant.

- **Loi de financement de la Sécurité Sociale pour 2002, du 21 décembre 2021** : Création du congé de paternité d'une durée de 11 jours calendaires consécutifs ou 18 jours en cas de naissances multiples.

- **Loi de financement de la Sécurité Sociale pour 2013, au 17 décembre 2012** : Extension du dispositif du congé paternité qui devient "le congé de paternité et d'accueil de l'enfant" au conjoint de la mère, à la personne liée à la mère par un PACS ou vivant maritalement avec elle.

- **Loi du 4 août 2014** pour l'égalité réelle entre les hommes et les femmes, instauration d'une protection contre les licenciements du bénéficiaire du congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

- **Loi de financement de la Sécurité Sociale pour 2019, du 22 décembre 2018 dont les modalités ont été précisés dans un décret du 24 juin 2019** : Création d'un congé spécifique en cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant après sa naissance d'une durée de 30 jours consécutifs maximum.

- **Loi de financement de la Sécurité Sociale du 14 décembre 2020 pour 2021**. A la naissance d'un enfant, le père ou le second parent pourra désormais bénéficier de 25 jours de congé paternité indemnisé par la Sécurité Sociale. A cela s'ajoute les trois jours de naissance payés par l'employeur, ce qui porte la durée totale du congé à 28 jours et à 35 jours en cas de naissances multiples. Un décret paru au Journal Officiel le 12 mai 2021 en précise les modalités.

# Quelques chiffres

---

En 2020, 8 millions de familles hébergent au moins un enfant mineur.

25 % sont monoparentales et 9 % sont recomposées.

En 2013, 7 pères éligibles sur 10 ont eu recours à leur congé paternité. Les pères, qui ne prennent pas leur congé, évoquent principalement des raisons professionnelles, à savoir :

- Une charge de travail trop importante,
- Le manque à gagner en l'absence de complément d'indemnisation,
- L'absence de connaissance de leurs droits en la matière,
- L'anticipation d'une réaction négative de l'employeur.

Moins de 20 % des salariés bénéficieraient d'un complément employeur via la convention collective selon le rapport IGAS de juin 2018.

# Les enjeux de parentalité

Le terme parentalité est apparu à la fin des années 1950 pour signifier que la parentalité est un processus. En effet, on se construit comme parent.

Les sociologues, les démographes et l'I.N.S.E.E. ont remis le terme. Les organisations internationales et le Conseil de l'Europe ont défini ce lien entre l'adulte et l'enfant dont la finalité est l'intérêt supérieur de l'enfant.

## Qu'entend-on exactement par parentalité positive ?

La parentalité positive renvoie à un comportement parental qui respecte l'intérêt supérieur de l'enfant et au droit, comme l'énonce la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant, qui prévoit aussi de concilier les besoins et les ressources des parents. Les parents qui agissent ainsi veillent au bien-être de l'enfant, favorisent son autonomie, le guident et le reconnaissent comme un individu à part entière. La parentalité positive n'est pas une parentalité permissive : elle fixe les limites dont a besoin l'enfant, de manière à l'aider à s'épanouir pleinement. La parentalité positive respecte les droits de l'enfant et favorise l'éducation dans un milieu non violent.

Le concept de parentalité positive se fonde sur la série de principes fondamentaux suivants. Les parents devraient apporter à leurs enfants :

- une éducation affective – en répondant à leur besoin d'amour, d'affection et de sécurité ;
- des structures et des orientations – en leur donnant un sentiment de sécurité, en instaurant des règles de vie et en fixant les limites voulues ;
- une reconnaissance – en les écoutant et en les appréciant en tant qu'individus à part entière ;
- une autonomie – permettant de renforcer chez eux le sentiment de compétence et de contrôle personnel ;
- une éducation non violente – évitant tout châtiment corporel ou psychologiquement humiliant. Les châtiments corporels constituent en effet une violation du droit de l'enfant au regard de son intégrité physique et de sa dignité humaine.

En bref, les enfants réussissent mieux quand leurs parents :

- sont affectueux et encourageants ;
- passent des moments privilégiés avec eux ;
- cherchent à comprendre leurs expériences et leur comportement dans la vie ;
- leur expliquent les règles à suivre ;
- les complimentent lorsqu'ils se comportent bien ;
- réagissent à leur mauvaise conduite en leur expliquant pourquoi ils n'ont pas bien agi et en recourant, si nécessaire, à des punitions non violentes, comme leur imposer une mise à l'écart temporaire, leur faire réparer les dommages causés, ou encore leur donner moins d'argent de poche, et à d'autres sanctions de ce type, plutôt que les punir sévèrement.

Tout les parents ont la volonté d'être de bonnes mères ou de bons pères pour leurs enfants. Une parenté est une expérience à la fois complexe et agréable mais on peut aussi être source d'anxiété. La plupart des parents éprouvent à un moment ou un autre, le besoin d'être soutenus dans des situations qui leur paraissent difficiles et qu'ils ont du mal à maîtriser. D'autres parents nécessitent une attention particulière, car ils élèvent leurs enfants dans des conditions sociales, économique ou personnelles difficiles. Élever des enfants et créer les conditions nécessaires à leur plein épanouissement est une lourde responsabilité.

Cette l'éducation des enfants appartient. À moins égard, au domaine privé mais c'est aussi une question qui relève légitimement de la politique publique. Les pouvoirs publics devraient, en effet, créer des structures et des services permettant aux parents d'acquiescer les compétences nécessaires à l'exercice de leurs responsabilités. Ce serait une étape majeure dans la mise en place de bases familiales indépendantes à la pratique véritable d'une parentalité positive.

Le Conseil de l'Europe a toujours été un précurseur dans la promotion de la compréhension de l'enfance et des expériences de vie familiale. S'appuyant sur sa vaste expérience et reconnaissant qu'il y a de nombreux facteurs différents d'élever les enfants, il a établi une série de principes généraux qui demeurent la notion de parentalité positive ainsi que des lignes directrices sur les travaux dans les ressorts politiques parenté la positive. Concernant les travaux du Conseil de l'Europe dans ce domaine, le document de référence est la Recommandation (2006)19 du Comité des Ministres relative aux politiques visant à soutenir une parentalité positive.

A partir de la conférence de la famille en 1998 et des années 2000, les politiques publiques ont développé un ensemble de dispositifs sur cette question.

C'est à partir d'une définition de la parentalité que des enjeux vont voir le jour.

Même si le périmètre de la parentalité est difficile à délimiter (beau-parent, grand-parent... élevant l'enfant), la parentalité est une dignité attachée à la fonction parentale.

Si la parentalité entente les évolutions significatives de la famille, elle correspond aussi à un changement de posture professionnelle. S'il est possible d'en donner quelques éléments :

- les parents, acteurs du projet éducatif pour l'enfant,
- travailler sur la qualité des liens adulte/enfant,
- accompagnement des parents,
- mise en œuvre de dispositifs d'écoute et de soutien des parents.

Mais est-ce à l'entreprise de se soucier de cette question ? En avril 2008, plusieurs dizaines d'entreprises signaient la charte de la parentalité. Depuis, chaque année, plusieurs dizaines d'autres rejoignent le mouvement.



## Défaut de la parentalité :

Elle qualifie le lien entre un adulte, homme ou femme, et un enfant, quelle que soit la structure familiale dans laquelle, ce lien s'inscrit, dans le but d'assurer le soin, le développement, l'éducation, le bien-être de l'enfant.

Cette relation adulte/enfant suppose un ensemble de fonctions et d'obligations (morales, maternelles, juridiques, éducatives, culturelles) au-delà du statut juridique de l'autorité parentale.



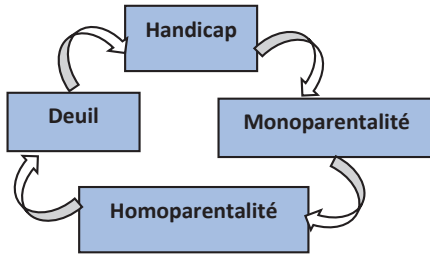
**Charte de la  
parentalité  
en entreprise**

Favoriser la parentalité en entreprise c'est accompagner les pères et les mères dans l'équilibre de leur rythme de vie : mieux vivre et mieux travailler.  
Une prise en compte de la parentalité des salariés s'inscrit dans une démarche de respect de l'égalité professionnelle hommes-femmes.  
Elle encourage un environnement de travail où les salariés-parents peuvent mieux concilier leurs vies professionnelle et familiale.  
Notre entreprise, en signant cette Charte, témoigne de sa volonté de mettre en place des actions concrètes en faveur de la parentalité.

En vertu de cette Charte, nous nous engageons à :

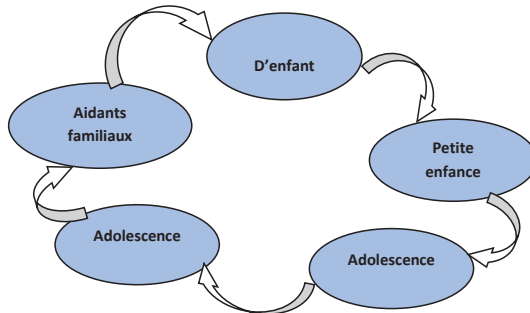
- ➔ **Faire évoluer les représentations liées à la parentalité dans l'entreprise**
  - Sensibiliser nos responsables Ressources Humaines et nos managers aux enjeux d'une meilleure prise en compte de la parentalité en interne
  - Informer l'ensemble des collaborateurs sur notre engagement
- ➔ **Créer un environnement favorable aux salariés-parents, en particulier pour la femme enceinte**
  - Faciliter la conciliation vie professionnelle/vie personnelle des salariés-parents
  - Aménager les conditions de travail pour les femmes enceintes

Ces mesures visent à favoriser la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale. Elles prennent en compte la parentalité sous toutes ses formes.



Bien entendu, ces situations de parentalité sont loin d'être linéaires. Elles peuvent se superposer.

Il est possible de distinguer des périodes de parentalité. Ces périodes donnent lieu à des besoins et des solutions spécifiques. La parentalité se décline tout au long du cycle de la vie.



Examinons chaque moment du cycle en mettant de côté les "aidants familiaux" pour lesquels nous avons déjà fait un livret d'analyse et de propositions.

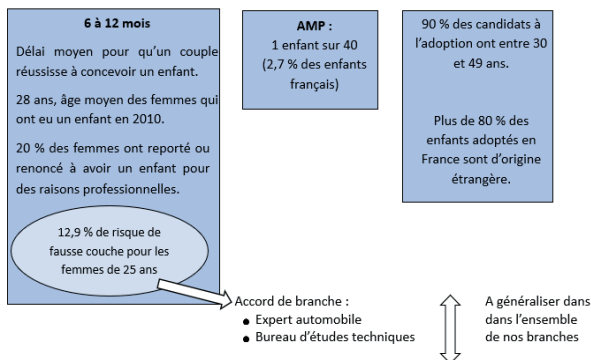
## Désir d'enfant :

L'arrivée d'un enfant peut être source de désordres psychologiques, médicaux, sociaux ou professionnels. C'est encore plus vrai quand le désir d'enfant ne peut se réaliser. Passer par des moyens médicaux pour avoir un enfant peut se révéler traumatisant... simplement du fait de l'impossibilité d'avoir un enfant naturel. Toutes ces situations ont d'une manière ou d'une autre des conséquences pour les personnes en termes d'énergie et de capacité à s'investir dans leur vie professionnelle.

Ainsi de nombreuses femmes recourent à l'Assistance Médicale à la Procréation (AMP). Cette démarche due à l'infertilité de l'homme ou de la femme a un fort impact sur la sphère professionnelle.

Outre une certaine culpabilisation, honte... de ne pas être comme les autres, un parcours AMP passe par des traitements lourds.

D'autres optent plutôt pour l'adoption. C'est une période plus longue qui connaît les mêmes phases de bouleversements et de changements que l'AMP. La mise en relation de l'enfant avec l'adulte a un impact réel sur la vie professionnelle. Et ce d'autant que les contraintes ne sont pas minces : déplacement à l'étranger, mise en relations dans un centre d'accueil...



Il faut savoir que tout candidat à l'adoption résident en France doit :

- avoir un avis positif d'une commission d'agrément,
- l'agrément est alors délivré par le Président du Conseil Général.

Le salarié bénéficie d'un congé d'adoption fixé par l'article L122-26 du Code du Travail.

### **Petite enfance :**

L'arrivée d'un enfant entraîne un rapport au temps radicalement différent. C'est le rythme de l'enfant qui organise l'activité des parents. Les priorités changent. Une organisation est à trouver entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

La relation parent-enfant est à construire dans la durée. Elle oblige à une certaine disponibilité avec une répartition égalitaire entre le père et la mère.

Il faut aussi penser aux jeunes papas qui eux aussi vivent le manque de sommeil provoqué par l'arrivée d'un enfant.

Dépression post-natale dans 15 % des accouchements.

4 femmes sur 10 stressent à l'idée d'annoncer leur grossesse à leur employeur.

8,1 % des naissances en France sont prématurées.

1,87 enfants par femme en 2019.

Un tiers des femmes sont obligées d'interrompre leur activité à la naissance d'un enfant, faute d'un mode d'accueil.

### **Adolescence**

23,7 % de la population à moins de 20 ans.

15 % des jeunes entre 11 et 18 ans sont en souffrance. Cela ne concerne pas moins de 900.000 adolescents.

Le suicide est la 2<sup>ème</sup> cause de décès chez les jeunes après les accidents de la route.

Environ 18.000 mineures tombent enceintes, chaque année.

Les parents y sont rarement préparés. C'est un véritable défi où :

- il est difficile de trouver le juste équilibre entre le temps professionnel et temps familial.

- le jeune aspire à plus d'indépendance.
- une attention particulière des parents doit être mise face à des jeunes en pleine construction.

Les crises d'adolescence mettent les parents à rude épreuve. Accompagner le jeune est important en cette période.

Dans la gestion du temps par les parents pour s'occuper de son/ses enfants n'est pas simple : en général le soir après le travail, ils doivent affronter un ensemble de problèmes comme :

- la remise en question permanente,
- la perte de confiance,
- les difficultés scolaires,
- la démotivation,
- les choix d'orientation.

Tout cela a des conséquences plus ou moins néfastes sur l'activité professionnelle. La préoccupation du devenu de son enfant peut connaître des moments de moindre concentration professionnelle.

L'ensemble de ces étapes ne se succèdent pas de manière logique. Elles dépendent de l'entourage et de l'accompagnement.

# La parentalité au pluriel

---

## Le deuil

Le décès d'un enfant passe par plusieurs étapes :

- le choc - anesthésie du comportement,
- le refus et la colère - explosion violente des émotions,
- la dépression - absence du goût de vivre,
- l'acceptation - relation avec le défunt,
- la culpabilité.

En 2015, taux de natalité infantile : 3,5 décès pour 1.000 naissances.

En 2017, 3.581 jeunes de 1-24 ans sont décédés et les 6.527 de moins de 25 ans.

L'ensemble de ces étapes ne se succèdent pas de manière logique. Elles dépendent de l'entourage et de l'accompagnement.

## Le handicap

L'annonce du handicap de leur enfant n'est pas simple à gérer. Et ce d'autant, qu'au-delà du choc, peu de lieux d'accueils permettent aux enfants en situation de handicap de s'insérer, faute de moyen et de formation professionnelle adéquate.

Les parents tendent à s'oublier et bien souvent, l'un des deux, souvent la mère, cesse son activité professionnelle.

- 5.000 enfants naissent handicapés chaque année (2 % des naissances).
- 85 % le deviennent après l'âge de 15 ans.
- En 2021, 400.000 enfants en situation de handicap sont scolarisés en milieu-dit ordinaire.

## **La monoparentalité**

Les questions de la conciliation vie privée, vie professionnelle et de la disponibilité sont posées. Les responsabilités éducatives et financières sont accrues d'où le stress... la dépression.

Il faut donc l'accompagner et lui permettre de sortir "la tête de l'eau".

- En 2020, il y a 25 % de famille monoparentale.
- 85 % des familles monoparentale sont des femmes.
- 47,6 % ont un enfant, 35,5 % deux enfants, 12 % trois enfants.
- Les enfants de famille monoparentale vivent dans des logements surpeuplés.
- 41 % des enfants vivent sous le seuil de pauvreté monétaire.
- 37 % des familles monoparentales ont du mal à concilier vie personnelle et vie professionnelle.

## **L'homoparentalité**

L'homophobie et la lesbophobie sont encore une réalisé dans notre société. L'entreprise n'y échappe pas.

L'homophobie et la lesbophobie sont un sujet tabou dans l'entreprise ce qui favorise le déploiement des agissements homophobes et lesbophobes. Ces salariés hésitent souvent à révéler leur orientation sexuelle de peur des conséquences négatives possibles sur leur évolution de carrière. Ils préfèrent demeurer invisibles.

Ils font profil bas et "encaissent" toutes les remarques désobligeantes homophobes et la lesbophobes. Cette situation a des conséquences importantes sur leurs enfants, qui doivent s'épanouir dans un environnement hostile.

- 50.000 couples homosexuels ont adopté des enfants.
- 300.000 enfants sont aujourd'hui concernés par l'homoparentalité.

# Les propositions CGT

La C.G.T. a des propositions à faire valoir sur la parentalité. Elles résultent de réflexions qui doivent se poursuivre.

## A.M.P.

- Aucun déplacement professionnel aux dates du traitement.
- Sensibilisation des managers :
  - discrétion,
  - écoute,
  - ouverture,
  - bienveillance.

## Adoption

- Aménagement du temps de travail après l'adoption.
  - 1 heure de travail en moins par jour durant 18 mois.
  - Modalité d'abondement du congé d'adoption :
    - une partie avant l'adoption,
    - une autre après l'adoption
- et ce à l'initiative du salarié.

### **Le légal :**

<i>Nombre d'enfants adoptés</i>	<i>Nombre d'enfants à charge</i>	<i>Durée du congé (pris par un seul parent)</i>	<i>Durée du congé (réparti entre les deux parents salariés)</i>
1	0 ou 1	16 semaines	16 semaines + 25 jours
1	2 ou plus	18 semaines	18 semaines + 25 jours
<b>2 ou plus</b>	Peu importe le nombre	22 semaines	22 semaines + 32 jours

L'abondement d'une semaine pourrait être prévu avant l'adoption.

Le ou la salarié(e) percevra une rémunération comme s'il/elle avait travaillé. L'employeur devra donc compléter les indemnités de la Sécurité Sociale pour que le/la salarié(e) ait le maintien intégral de son salaire.



## Petite enfance

- Accompagnement dès le retour des salariés de congés maternité ou d'adoption.
- Entretien de retour.
- Aide aux modes de garde.
- Encourager les pères à prendre les congés paternités. Il faut un maintien de rémunération à 100 %.

### Durée du congé paternité et d'accueil

25 jours en deux périodes distinctes dont :

- 1 période obligatoire de 4 jours calendaires prise immédiatement après le congé naissance,
- 1 période de congé de 21 jours qui peut être fractionnée une seule fois ou en 2 périodes au plus. Chacune des périodes doit comporter une durée minimum de 5 ans.

- Mise en place des congés périnataux  
Congé maternité [légal]

<i>Statut de l'enfant à naître</i>	<i>Durée du congé prénatal (avant accouchement)</i>	<i>Durée du congé postnatal (après accouchement)</i>	<i>Durée totale Congé maternité</i>
<b>1<sup>er</sup> enfants</b>	6 semaines	10 semaines	16 semaines
<b>2<sup>ème</sup> enfant</b>	6 semaines	10 semaines	16 semaines
<b>3<sup>ème</sup> enfant ou plus</b>	8 semaines	18 semaines	26 semaines

Ces congés périnataux porteraient respectivement la durée totale du congé maternité à 18 et 28 semaines.

- Congés pour enfants malades  
La durée légale du congé est fixée à trois jours par an. L'enfant doit être âgé de moins de 16 ans. Le congé n'est pas rémunéré. Nous proposons qu'il soit porté à cinq jours et qu'il y ait maintien intégral du salaire.  
- Aucune réunion ne doit se tenir en dehors de la plage horaire 09h-17h.

## **Grand-parent actif**

- Mise en place d'un congé grand parental à temps partiel – 80 % payé 100 %,
- Aménagement du temps de travail,
- Une reconnaissance du statut,
- Un accord qui permet un aménagement de carrière. Il s'agit en particulier de travailler à l'aménagement des situations de travail et l'aménagement du temps de travail,
- Mise en place d'un congé grand parental limité dans le temps.

## **Deuil d'un enfant**

- Aménagement du temps de travail,
- Accompagnement avec un psychologue.

## **Handicap**



## **Monoparentalité**

- Mise en place d'une cellule de veille,
- Sanctionner les salarié.e.s. ayant des propos ou attitudes homophobes et/ou lesbophobes sans stigmatiser et sans victimiser.





## **Fédération des Sociétés d'Etudes**

263, rue de Paris - Case 421 - 93514 Montreuil - Cedex - Téléphone : 01 55 82 89 41  
Fax : 01 55 82 89 42 - E-mail : [fsetud@cgt.fr](mailto:fsetud@cgt.fr) - Site Internet : [www.soc-etudes.cgt.fr](http://www.soc-etudes.cgt.fr)