



Au fil des décennies, les avancées gagnées par les femmes n'ont rien enlevé aux hommes, bien au contraire. C'est ce que nous vous proposons de découvrir dans ce dossier.

DOSSIER

Ce que le combat des femmes a permis aux hommes



Comment a évolué le taux d'activité^(*) des femmes et des hommes ces dernières années ?

Quel en a été l'impact sur la parentalité pour les femmes comme pour les hommes ?

François Fatoux : Si le taux d'activité des femmes salariées du secteur privé et du secteur public n'a cessé de progresser ces dernières décennies, il s'est accompagné d'une progression des femmes ayant des responsabilités d'encadrement et de direction, mais pas dans les mêmes proportions. Cela s'explique par le fait que notre société fait peser sur les femmes le poids des responsabilités familiales.

Il a fallu attendre les années 2000 pour que soit créé un congé de paternité rémunéré permettant, aux hommes qui le souhaitent, de pouvoir interrompre leur travail pendant 2 semaines à l'occasion de la naissance de leur enfant. Pour autant, le poids des stéréotypes sexués (et ce dès la petite enfance dans le choix des jouets, de la littérature pour enfants, de l'orientation scolaire,...) comme les modes d'organisation des entreprises et des administrations, continuent «d'enfermer» chacun dans son rôle : aux hommes les responsabilités professionnelles et publiques, aux femmes



••• les responsabilités domestiques et parentales.

Le recours aux congés de paternité s'est-il développé chez les hommes ?

F. F. : Oui, par l'action conjointe des pouvoirs publics, en s'assurant que les dispositifs d'articulation des temps entre travail et vie familiale puissent bénéficier autant aux femmes qu'aux hommes. Dans les années 2000, des organisations syndicales de salariés, des associations familiales, des réseaux de femmes en entreprise mais aussi des réseaux professionnels comme l'Orse (Observatoire de la responsabilité sociétale des entreprises) ont mené des actions de communication pour promouvoir les dispositifs d'articulation des temps auprès des hommes. Plusieurs publications ont été réalisées : «Promouvoir la parentalité auprès des salariés masculins» et «Patrons papas, paroles de 10 dirigeants sur l'équilibre entre travail et vie privée».

Les hommes des nouvelles générations sont plus soucieux des enjeux de conciliation,

notamment lorsque chacun des membres du couple a le même niveau d'études. Mais comme le rappelait une psychanalyste, «*les hommes aujourd'hui ont rejoint les femmes sur un point : ne pas tout miser sur le travail pour réussir sa vie*». Les violences managériales, la financiarisation, les sièges éjectables produisent leurs effets. Les hommes, qui, jusque dans les années 90, avaient misé sur l'investissement professionnel pour sécuriser leur avenir et celui de leur famille, ont fait depuis l'expérience que quels que soient leur mérite et leur compétence, l'entreprise n'est plus fiable envers eux.

Selon vous, quels progrès restent à faire ?

Promouvoir les dispositifs d'articulation des temps

F. F. : Si le nombre de pères prenant leur congé paternité atteint aujourd'hui les 80%, une petite minorité (surtout du côté des cadres supérieurs) ne le prend pas, considérant peut-être que leur place n'est pas aux côtés de leur enfant ou que leur

entreprise ne peut se passer d'eux.

De la même manière, tant que les congés parentaux seront pris en très grande majorité

François Fatoux est **délégué** général de l'Orse (Observatoire de la responsabilité sociétale des entreprises). Il est membre du HCEFH (Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes) qui a pour mission, depuis janvier 2013, d'animer le débat public sur les grandes orientations de la politique des droits des femmes et de l'égalité.



51%
c'est la part de femmes de plus de 15 ans qui fournissent du travail pour produire les biens et les services.

© Sunny studio



par les femmes (à hauteur de 98%), nous aurons des difficultés à assurer une véritable égalité dans les entreprises, aussi bien en termes de salaire qu'en progression de carrière. Pour rappel, il n'a y pas de maintien de salaire mais une indemnité forfaitaire servie par les caisses d'allocation familiales (qui peut être versée de quelques semaines à 3 ans). Cela implique de mettre en débat public la question de l'égalité des tâches domestiques et parentales. Le législateur, comme les différents acteurs de la société civile, ne peut pas agir par la contrainte mais plutôt en valorisant les pratiques innovantes des organisations (partis, associations, syndicats, entreprises et administrations) et en posant le principe d'exemplarité des dirigeants.

Si nous voyons des pistes de progrès, les hommes restent profondément dans un modèle de vie soumis à ce que les chercheurs appellent les normes masculines ou d'injonction à la virilité. Cela les amène à adopter des attitudes génératrices de violences vis-à-vis d'eux-mêmes et des autres. Les hommes éprouvent encore des difficultés à s'orienter vers des métiers dits «féminins» comme la petite enfance et ont besoin d'adopter des comportements à risques impactant leur santé, une conduite automobile «musclée» étant considérée comme une marque de virilité chez les adolescents. Notre société a besoin de mettre en débat tous les avantages que les femmes, mais aussi les hommes, pourront trouver à la mise en place d'une société plus égalitaire.

Propos recueillis par
Linda Ben Jemaa

(*) Taux d'activité : rapport entre le nombre d'actifs (exerçant un emploi ou chômeurs) et l'ensemble de la population correspondante

1/9^e
c'est le nombre d'hommes qui réduisent ou cessent leur activité après la naissance de l'enfant



© Dmitry Lobanov

SYNDICAT

Céline Rigo, secrétaire nationale

L'AVIS DU

BRISER LES CARCANS

NOTRE SOCIÉTÉ ÉVOLUE TRÈS PEU DANS LA CONCEPTION DES RÔLES que chacun doit assumer. En France, plus d'une mère sur deux s'est arrêtée de travailler après la naissance de ses enfants ou a réduit temporairement son temps de travail. Seuls 12% des pères ont modifié leur temps d'activité au-delà de leur congé de paternité, généralement des trentenaires dont la femme travaille. Les autres invoquent des raisons d'emploi et de perte de salaire. Les plus âgés subissent également une pression professionnelle plus forte, qui s'appuie sur la persistance des stéréotypes concernant les rôles parentaux. Pour le SE-Unsa, la politique familiale doit permettre de conjuguer vie professionnelle et vie privée. Elle doit intégrer la mise en place et le développement de modes d'accueil diversifiés dont l'accès doit être garanti à tous. Dans le cadre du congé parental, le SE-Unsa revendique «un complément libre choix d'activité» suffisant afin de maintenir un niveau de vie digne pendant cette période.



RETRAITE

Les droits fondamentaux ont évolué

CELA PARAÎT LOGIQUE MAIS... l'égalité femmes-hommes est un long parcours semé d'embûches : le dossier des retraites en est un exemple.

Depuis 2003, au nom de l'égalité femmes-hommes, les bonifications, auparavant réservées aux mères sont ouvertes aux deux parents avec pour seule contrainte de s'être arrêté au moins deux mois.

Le dispositif a été complètement modifié : la bonification de 4 trimestres pour les enfants nés à partir de 2004 a disparu. Il a été remplacé par la prise en compte des périodes de congé parental, de temps partiel, de présence parentale ou de disponibilité pour élever un enfant (en durée d'assurance et de cotisation), sans contrepartie financière⁽¹⁾ pour les 2 parents.

Aujourd'hui, est-ce que les hommes fonctionnaires choisissent plus qu'avant d'exercer à temps partiel ou de prendre un congé parental pour s'occuper de leurs enfants ?

En 10 ans, 2 fois plus d'hommes enseignants franchissent le pas du temps partiel mais il faut reconnaître que les femmes enseignantes y ont davantage recours⁽²⁾. Ce sont par ailleurs très majoritairement les femmes qui prennent un congé parental : sur 100 congés parentaux, 95 sont pris par des femmes dans la Fonction publique (catégorie A).

L'évolution des textes donne de plus en plus de droits aux deux parents, y compris celui de prendre un congé parental simultanément.

Les statistiques montrent que seuls les mieux rémunérés peuvent s'offrir une période sans salaire. En 2014, au moment de la retraite, les femmes demeurent les plus nombreuses à avoir des carrières incomplètes.

Cependant, l'écart entre les pensions des hommes et des femmes continue de se réduire.

Luc Farré

(1) Résultat des différentes réformes de 2003, 2010, 2011 et 2012

(2) En 2011, 3,5% des enseignants et 14% des enseignantes exerçaient à temps partiel.



+7%

c'est l'augmentation que connaîtrait le PIB de la France si le taux d'activité des femmes égalait celui des hommes

L'ÉDUCATION DES FILLES, FACTEUR DE DÉVELOPPEMENT^(*)

SUR 900 MILLIONS D'ADULTES ANALPHABÈTES dans le monde, 70% sont des femmes. Malgré les efforts de scolarisation, les filles ne représentent encore qu'un tiers des élèves. Pourtant, les bienfaits de l'éducation des filles, sur le développement, sont indiscutables. Quand l'éducation des femmes progresse, l'extrême pauvreté diminue. Ainsi, si tous les enfants étaient scolarisés, le revenu par habitant augmenterait de 23% dans 40 ans. L'accès à l'éducation secondaire se traduit en termes de santé (baisse de la mortalité infantile et de la surnatalité, diminution des pandémies) et de productivité, mais aussi de participation démocratique et d'autonomisation des femmes. Les études montrent aussi que les femmes ayant suivi des études primaires sont capables d'enseigner le respect de l'environnement à leurs enfants.

(*) Source Unesco

AGIR

La feuille de route du SE-Unsa

AU CONGRÈS DE MARSEILLE D'AVRIL 2013, le SE-Unsa a fait de l'engagement pour l'égalité entre les femmes et les hommes un combat essentiel. Devant la lenteur des évolutions, aussi bien au niveau des structures que des mentalités, nous avons fait le choix de ne plus nous arrêter aux déclarations de principe, mais d'entrer concrètement en action.

En tant que citoyens, parents, enseignants et/ou syndicalistes, il est important d'admettre que nous véhiculons sans le savoir des stéréotypes qui emprisonnent les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans des identités contraintes, leur interdisant de déployer tout leur potentiel et produisant, de fait, des discriminations.

Nos objectifs

- Porter les valeurs républicaines de liberté et d'égalité de tous les citoyens.
- Promouvoir l'égalité femmes-hommes au sein de notre syndicat et de la profession. Ainsi, la volonté de tendre vers la parité femmes-hommes dans nos instances à échéance 2017 est une démarche résolument réformatrice, qui prend en considération la féminisation massive de notre profession et vise à faciliter l'engagement des femmes dans notre syndicat.
- Sensibiliser à la propagation inconsciente des stéréotypes de genres à l'École et dans la société par nos prises de positions dans nos publications, sur Internet et notamment sur les réseaux sociaux.

Soyons visibles
Un logo pour interpeler sur les stéréotypes de genres rencontrés tout au long de notre vie. Il est disponible en autocollant dans votre section ou numériquement sur notre site.



Lancé en début d'année, notre compte Twitter est loin d'être passé inaperçu. Venez rejoindre les enseignants(es), journalistes, associations, politiques ou simples citoyens(nes) qui nous suivent et participez au débat public.

Twitez, réagissez et agissez sur notre compte @EgaliteFH

