

Journée internationale des femmes 2021

● Les propositions de la FFPE ●

ONU Femmes annonce que le thème de la Journée internationale des femmes (IWD 2021) qui se tiendra le 8 mars 2021 sera : « *Leadership féminin: Pour un futur égalitaire dans le monde de la Covid-19* »

À cette occasion, la FFPE propose de contribuer à ce futur égalitaire en faisant progresser dans nos Institutions le recours égalitaire au congé parental.



Chaque année à l'occasion de la Journée internationale des femmes, plutôt que de faire des vœux pieux, la Fédération propose des actions concrètes.

L'année dernière la Fédération avait mis en avant le combat contre la violence faite aux femmes. Ce combat est d'ailleurs toujours d'actualité car ce problème s'est encore accru avec la covid et le confinement.

Cette année la Fédération voudrait mettre en avant une action concrète au niveau de la Commission qui permettrait de faire avancer l'égalité des chances : Le congé Parental.

Certaines inégalités entre femmes et hommes se creusent après la naissance d'un enfant et pendant son éducation.

Il est donc primordial d'aider les pères à s'impliquer encore plus mais aussi d'envoyer un message clair à la Commission : l'éducation des enfants concerne les deux parents!

Les deux parents sont nécessaires pour accompagner les enfants dans leur développement dès le plus jeune âge.

Chacun d'eux doit être en mesure de passer du temps avec eux sans que, ni la mère ni le père, n'en paye le prix en terme d'opportunité de carrière.

Toutefois le congé parental est encore trop souvent le congé pris par un seul des deux parents et en général la femme. Une véritable amélioration des conditions et incitations d'accès au congé de paternité contribuera à une véritable avancée en faveur d'une égalité réelle entre les femmes et les hommes.

La Fédération demande donc une révision et une amélioration du système actuel d'incitation à la prise d'un congé parental et souhaite une approche plus flexible dans les possibilités d'utilisation des jours de congés.

Concrètement, la Fédération préconise:

- La possibilité d'invoquer une atteinte à l'égalité homme/femme aussi pour les hommes qui rencontrent des difficultés à prendre un congé parental ;
- La possibilité de retour au même poste après le congé parental ;
- Le remplacement systématique du collègue en congés parental ;
- Un traitement équitable en terme de promotion pour ceux qui prennent un congé parental et qui ne doivent pas se voir pénaliser. Plus de commentaires dans l'évaluation du genre : « je ne peux lui donner une promotion car il/elle a été absente une partie de l'année en congé parental » ;
- La prise de congé parental ne doit pas réduire les droits à congé annuel ;
- Favoriser le coaching et le partage d'expérience entre parents concernés par le biais d'une plateforme (à développer par la DG HR / Direction Well-Being) dédiée à cet effet et proposer des ateliers sur des sujets tels que la gestion du stress, la méditation, l'équilibre entre vie privée et travail, la gestion du temps, le soin de soi, etc..
- Garantir que la place à la crèche ou à l'école sera acquise ou conservée à la fin du congé parental ;
- Plus de flexibilité de la hiérarchie face à la nouvelle situation travail/famille : Télétravail, horaires flexibles au sein de la journée (pouvoir prendre une heure pour aller à un RV médical).

L'allocation pour ce type de congé est particulièrement limitée. Son montant fixé par le Statut ne favorise pas la prise de congés parental par les jeunes. La perte de pouvoir d'achat est trop importante à un moment où des besoins supplémentaires apparaissent avec la naissance d'un nouvel enfant.

Il serait donc essentiel de prévoir par exemple un mécanisme d'avance remboursable sur salaire permettant de maintenir un niveau de vie acceptable durant le congé parental. Cela facilitera l'accès effectif au congé parental pour les familles monoparentales.

Si vous faites face à des difficultés pour obtenir et engager un congé parental, n'hésitez pas à en informer la Fédération pour qu'elle vous accompagne dans votre demande.

Quelques chiffres et statistiques:

- Le pourcentage de membres du personnel prenant un congé parental au cours de la première année de la naissance de leur enfant varie considérablement entre les hommes (32%) et les femmes (74%);
- En moyenne, les femmes prennent 3,7 mois de congé au cours des trois premières années, contre 1,9 mois pour les hommes;
- De 2012 à 2019, il y a eu une augmentation presque continue du pourcentage du personnel éligible qui prend un congé parental : de 44% à 56%;

- Après la première année, le pourcentage d'hommes éligibles prenant un congé parental tombe à 9%, avant de grimper régulièrement chaque année jusqu'à 21% pour la dixième et la onzième année de l'enfant;
 - Les hommes lituaniens et grecs sont les moins susceptibles de prendre un congé parental; Les hommes suédois et luxembourgeois les plus enclins;
 - Pour les hommes et les femmes, les mois les plus populaires pour commencer un congé parental sont juillet et août.
-
- [Portail des questions de personnel: congé parental](#)
 - [Portail des questions de personnel: mesures RH](#)
 - [Portail des questions de personnel: Services de reporting RH](#)