



La parentalité

Un enjeu d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Parentalité – mobiliser les droits existants et agir syndicalement.



La parentalité reste, aujourd'hui encore, un facteur central de persistance des inégalités entre les femmes et les hommes, en particulier en raison d'un partage très déséquilibré des responsabilités familiales. Les données montrent que la répartition des tâches liées aux enfants est majoritairement assumée par les mères : elles sont le plus souvent sollicitées en cas de maladie ou de difficultés rencontrées dans les lieux d'accueil, assurent l'essentiel des démarches administratives et disposent globalement de moins de temps disponible que les pères. Ces inégalités sont renforcées par un accès encore insuffisant aux modes d'accueil formels pour les enfants de moins de trois ans, conduisant une part significative des couples à recourir à une garde parentale non choisie, principalement assurée par la mère. Faire progresser les droits des parents et la prise en compte de la parentalité dans les entreprises et les administrations, c'est faire progresser les droits de toutes et tous.

Ces contraintes ont des effets directs et durables sur les parcours professionnels et les rémunérations des femmes. La présence d'enfants — en particulier jeunes — accroît fortement le recours au temps partiel et les interruptions ou réductions d'activité pour raisons familiales, phénomène très majoritairement féminin. Cette organisation genrée de la parentalité contribue directement aux écarts de revenus entre les femmes et les hommes : l'écart salarial moyen augmente avec le nombre d'enfants et demeure significatif même à temps de travail équivalent, traduisant un « effet enfants » durable sur les trajectoires professionnelles féminines. La parentalité constitue ainsi un mécanisme clé de reproduction des inégalités économiques entre les femmes et les hommes.



Partage des responsabilités



Temps et organisation



Égalité professionnelle



Parcours et rémunérations



Des chiffres qui parlent : constat des inégalités et revendications



Chiffres clés

25 %

Seuls 25 % des couples déclarent une répartition équilibrée des tâches liées aux enfants.



4 fois

Les mères sont 4 fois plus sollicitées que les pères en cas de problème lié au mode d'accueil ou à la scolarité ou lorsque l'enfant est malade.



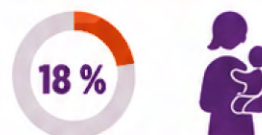
3 h 10

Lorsque les deux parents travaillent, les pères disposent de 3 h 10 de plus par semaine sans leurs enfants et sans être au travail.



18 %

18 % des couples ayant un enfant de moins de 3 ans recourent à une garde parentale non choisie. Dans ces situations, la garde est assurée très majoritairement par la mère.



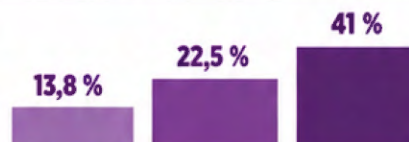
31 %

31 % des mères déclarent ne pas être à temps plein pour des raisons liées aux enfants, contre 5 % des pères.



41 %

L'écart moyen de revenu salarial entre les femmes et les hommes est de 13,8 % pour les personnes sans enfants et il passe à 22,5 % avec 1 enfant pour atteindre 41 % à partir de trois enfants.



Pour lutter contre ces inégalités, la CFDT revendique :



Des congés parentaux mieux rémunérés et équitablement partagés



Un congé d'accompagnement éducatif de trois mois, mobilisable entre les 3 et 18 ans de l'enfant, sous forme de périodes fractionnées de jours de congés



Un renforcement et une diversification des modes de garde dans le cadre du Service Public de la Petite Enfance avec des amplitudes horaires plus larges et adaptées aux horaires de travail atypiques et des solutions complémentaires pour les enfants scolarisés.



La généralisation des journées rémunérées pour enfants malades.

L'allongement du congé paternité et d'accueil de l'enfant - une revendication CFDT à renforcer par la négociation :

Depuis le 1er juillet 2021, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant a été allongé de 14 à 28 jours, dont 7 jours obligatoires, à la suite de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2021. Cette réforme constitue une avancée importante pour l'égalité professionnelle, en favorisant l'implication du second parent dès la naissance. Pour autant, la rémunération reste un point de vigilance syndicale : le congé est indemnisé par la Sécurité sociale, sur la base des indemnités journalières et dans la limite du plafond de la Sécurité sociale, ce qui peut entraîner une perte de salaire en l'absence de maintien ou de complément employeur.

Pour la CFDT, une subrogation complète doit être mise en place dans les entreprises par la négociation.

Le congé supplémentaire de naissance : un nouveau droit à mobiliser



À partir du 1er juillet 2026, un nouveau congé supplémentaire de naissance est mis en place pour mieux accompagner l'arrivée d'un enfant. Il concerne les parents d'enfants nés ou adoptés à compter du 1er janvier 2026. Ce congé s'ajoute aux congés déjà existants (maternité, paternité et accueil de l'enfant ou adoption) et ne peut être pris qu'une fois ces congés entièrement utilisés, sauf si le salarié n'a pas pu en bénéficier en raison de l'absence d'indemnisation.

Concrètement, ce congé peut durer un ou deux mois, selon le choix du salarié, avec la possibilité de le fractionner en deux périodes d'un mois. Les deux parents peuvent en bénéficier, soit en même temps, soit en alternance, afin de mieux s'organiser au sein de la famille.



Le congé supplémentaire de naissance doit être pris dans un délai de 9 mois suivant la naissance de l'enfant ou dans un délais de 9 mois à compter du 1er juillet 2026 pour les enfants nés entre le 1er janvier 2026 et le 30 juin 2026.

1 MOIS



2 MOIS (CONSÉCUTIFS)



2 MOIS (FRACTIONNÉS)

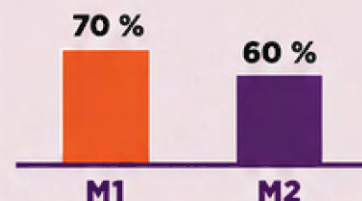


Pendant le congé supplémentaire de naissance, le contrat de travail est suspendu, mais les droits sont maintenus : la période est considérée comme du temps de travail effectif, elle compte pour la retraite et pour l'alimentation du CPF, et l'employeur ne peut pas rompre le contrat, sauf en cas de faute grave. À l'issue du congé, le salarié retrouve son poste ou un emploi équivalent, avec une rémunération au moins égale, et peut demander un entretien professionnel si celui-ci n'a pas déjà eu lieu après un congé maternité ou d'adoption.



Côté rémunération, le congé est indemnisé par l'Assurance maladie :

- 70 % du salaire net le premier mois,
- 60 % le second mois



Pour la CFTD, ce nouveau droit constitue une avancée sociale importante, car il favorise le partage des responsabilités parentales et permet un temps d'adaptation essentiel après une naissance. Toutefois, l'indemnisation inférieure au salaire peut pénaliser certains ménages, ce qui renforce l'enjeu de négociations d'entreprise ou de branche pour obtenir un complément employeur.

Dans les entreprises et les administrations, construire, par la négociation, des politiques d'égalité en tenant compte des besoins en matière de parentalité.



Construire de véritables politiques d'égalité en entreprise suppose de ne pas réduire la prise en compte de la parentalité à l'octroi de congés. L'égalité professionnelle se joue aussi dans l'organisation du travail, l'accès aux modes de garde, la gestion des temps et la persistance de stéréotypes de genre. La négociation collective doit donc intégrer les besoins concrets des salarié·es et agent·es parents — notamment en matière de garde d'enfants à l'échelle du bassin d'emploi — et agir sur les représentations qui continuent de faire peser l'essentiel des contraintes parentales sur les femmes. L'enjeu est de créer un environnement de travail réellement compatible avec la parentalité, sans pénalisation des parcours professionnels.

Les équipes CFDT peuvent négocier

Dans les entreprises, les administrations :



L'intégration d'un recensement des besoins des parents (modes de garde, horaires, contraintes) dans la BDESE ou en amont des négociations égalité professionnelle.



Des organisations du travail compatibles avec la parentalité (horaires, télétravail, prévisibilité, droit à la déconnexion).



Des sensibilisations contre les stéréotypes de genre liant parentalité, disponibilité et performance, notamment ceux qui pénalisent les femmes.



et dans les territoires :

La mise en place d'une réflexion territoriale sur les modes de garde, en lien avec les acteurs du bassin d'emploi.

