



## La parentalité dans la négociation collective en France : quelles dynamiques en tant de crise ?

Réalisée par

**Cécile Guillaume et Sophie Pochic**

*Cette étude a été financée par l'Agence d'objectifs de l'IRES*

### **RESUME**

Cette enquête qualitative menée dans 18 entreprises de secteurs différents, pendant la pandémie de COVID-19, souligne le caractère contrasté de la négociation collective en matière de parentalité, sujet qui reste globalement secondaire dans l'agenda des partenaires sociaux. L'enquête montre néanmoins que les mesures en faveur de la parentalité et des proches aidants sont plutôt consensuelles, souvent à l'initiative des directions, car jugées en phase avec les demandes des jeunes salariés, relativement peu coûteuses et dans « l'air du temps ». La plupart des entreprises enquêtées vont donc bien au-delà des normes légales notamment en matière de compensation salariale des congés. De nombreux facteurs structurels et organisationnel tels que le contexte économique, la taille de l'entreprise, la structure (genrée) des emplois et les contraintes d'activité et les formes de dialogue social jouent un rôle déterminant dans la variation du contenu des dispositions négociées. Les questions de parentalité restent ainsi secondaires et font l'objet de mesures minimalistes dans les secteurs peu qualifiés où l'accent est mis sur les conditions de travail et les salaires dans les métiers très féminisés (santé, services, commerce) et sur le maintien de l'emploi dans les secteurs masculins peu qualifiés (métallurgie, automobile). L'enquête permet donc de distinguer trois dynamiques de négociation collective autour de cette thématique en fonction des contextes. La réalisation de monographies d'entreprises dans des secteurs d'activité variés, en période d'expansion du télétravail, a également révélé la mise en œuvre de « régimes de télétravail » très inégaux, que ce soit dans les modalités d'exercice, les moyens fournis par l'employeur, et les critères d'éligibilité.