

TRANSCRIPT VIDEO

TITRE : Brigitte Grésy, Haut fonctionnaire, auteure de rapports sur l'égalité professionnelle et la parentalité

Durée de la vidéo : 4-26 mn

Introduction :

« La situation de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes est assez paradoxale depuis les années 90 : le mode de travail se fait de plus en plus par le temps partiel et se caractérise par une précarité du travail féminin. L'exercice de la paternité reste, par ailleurs, extrêmement discret et souvent dissuadé, en entreprise, pour les hommes, et sanctionné pour les femmes. C'est un peu comme si tout le système d'interdépendance dans lequel tout salarié est placé tout au long de sa vie - et qui conditionne même sa performance - devait être sans cesse invisible et gommé »

Brigitte Grésy, bonjour,

Brigitte Grésy : Bonjour.

Quel regard portez-vous aujourd'hui sur l'égalité professionnelle ?

Brigitte Grésy : Alors, l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes a connu vraiment des avancées extrêmement paradoxales depuis les années 60. Donc, à la fois il y a des avancées formidables, ça, il faut les reconnaître. Le taux d'activité des femmes est élevé, le taux de fécondité aussi, donc on voit bien que là, on est dans un modèle français assez exceptionnel mais en même temps, si on ramène à un équivalent temps plein, alors le taux d'activité des femmes n'a pas progressé depuis les années 90. Et pourquoi ? C'est parce que le mode d'entrée sur le marché du travail se fait de plus en plus maintenant par le temps partiel. Et donc des formes de précarité d'emploi. Oui, il y a des progrès. 43 % des cadres administratifs et commerciaux dans les entreprises, ce sont des femmes et ça, c'est très important. Mais en même temps, il y a une augmentation de la précarité du travail féminin. Il faut quand même savoir que les deux tiers des bas salaires, ce sont des femmes, que 80% des salariés à temps partiel, ce sont des femmes, que les femmes sont deux fois plus souvent au SMIC que les hommes. Et ça, il faut vraiment prendre en compte ces deux aspects pour traiter la question de l'égalité professionnelle.

Alors, vous avez remis en juin, à la ministre Roselyne Bachelot, un rapport sur l'égal accès des hommes et des femmes aux responsabilités familiales et professionnelles. Quelles en sont les grandes lignes ?

Brigitte Grésy : L'exercice de la paternité est extrêmement discret, parce que même s'il y a à peu près 70% des hommes qui prennent leur congé de paternité, on voit bien que dans tous les autres congés familiaux, il n'y a plus d'hommes : 4% pour le congé parental, etc. Et en plus, c'est une paternité dissuadée, c'est-à-dire qu'il est plus difficile d'être père que d'être mère, c'est-à-dire que la paternité est taboue en entreprise. Le regard de l'employeur, le regard des collègues dissuade le père d'exercer une paternité active et sanctionne la mère de le faire. Et tout se passe finalement comme si la paternité était à peu près acceptée au moment de la naissance, quoique sanctionnée, et qu'ensuite elle devait se rendre invisible, c'est-à-dire que les enfants ne devaient être jamais malades, que les parents âgés dépendants ne devaient pas se manifester, et comme si finalement, et bien, tout le système d'interdépendance dans lequel tout salarié est placé tout au long de sa vie, et qui conditionne même sa performance, devait sans cesse être invisible ou gommé.

Intervieweur : Justement, quelles sont vos propositions ?

Brigitte Grésy : J'ai construit toutes mes propositions autour de trois temps. Il y a le temps court, c'est le temps de la naissance. Il y a le temps quotidien, c'est l'ajustement du temps au jour le jour, et puis il y a le temps long, tout au long de la vie. Alors pour le temps court, je propose un congé d'accueil de l'enfant, c'est-à-dire l'idée que, après un vrai congé de maternité au titre de la santé de la mère, on identifie un mois pour la mère, un mois pour le père en instaurant une forme de parité parentale. Pour le temps quotidien, ce qui est central, c'est-à-dire comment on répond à l'urgence, comment on répond à l'organisation journalière, on a en France une culture de présentisme qui est déraisonnable, alors que dans les pays anglo-saxons ou dans les pays comme aux États-Unis, ce sont plutôt ceux qui ne savent pas s'organiser qui partent tard. Et donc l'idée, c'est de donner plus de flexibilité du temps et de travailler sans doute sur des critères d'évaluation des compétences non pas fondés sur la linéarité de la carrière, sur le présentisme, mais sur des objectifs de résultats en essayant de gommer au maximum les stéréotypes. Et puis le temps tout au long de la vie, et c'est là où je propose la création du droit individuel à la parentalité : trois mois rémunérés en pourcentage, sous plafond évidemment, rémunéré en fonction de la rémunération antérieure, trois mois pendant lesquels il peut s'absenter, s'occuper de sa parentèle ou de ses enfants, qui sont compris dans la parentèle, et ensuite revenir. Et c'est toutes ces choses-là sur lesquelles les partenaires sociaux sont invités à travailler. Et il va y avoir une négociation ouverte à l'automne sur la question de la qualité de la vie dans laquelle sera intégrée l'égalité professionnelle, et Madame Bachelot a annoncé que ces mesures-là seraient sans doute mises sur le tapis de la négociation.