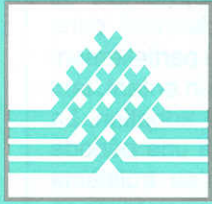


Premières Informations



Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

DIRECTION DE L'ANIMATION DE LA RECHERCHE, DES ÉTUDES ET DES STATISTIQUES
Département Conditions de Travail et Relations Professionnelles

Numéro 334 - 27 mai 1993

LES SALARIÉS EN CONGÉ PARENTAL

Un peu moins de 100 000 femmes sont en congé parental en 1992. Dans quatre cas sur dix, c'est pour élever un troisième enfant. Dans le secteur privé et le secteur public "apparenté", c'est à dire hors Fonction publique, ce sont surtout les employées et les ouvrières qui l'utilisent.

Les salariées des banques et les cadres du privé prennent moins souvent un congé parental. Les premières bénéficient en général d'un statut. Les secondes sont peut-être soucieuses de garder leur poste : lorsqu'elles prennent un congé parental, c'est souvent à temps partiel, sans quitter complètement leur emploi.

Dans la Fonction publique, le travail à temps partiel, plus intéressant, concurrence le congé parental. Du coup, ce congé est moins fréquent et quasiment jamais à temps partiel.

Le nombre des salariés en congé parental est estimé à 95 000 en 1992. Comparé au million de ménages où l'homme et la femme travaillent et qui ont au moins un enfant de moins de trois ans, ce nombre apparaît faible. Cette estimation a été obtenue en rapprochant les taux de salariés en congé parental, calculés par la SOFRES en 1992, des effectifs salariés de l'enquête emploi de Mars 1992 (voir encadré "Méthodologie").

En l'absence de données sur la population en congé parental en France, une étude a en effet été confiée à la SOFRES. Son objectif était de permettre une première estimation du nombre de salariés concernés, d'analyser le profil de ces salariés ainsi que les caractéristiques de ce congé.

Bien que la loi ouvre ce droit aux deux sexes, les salariés en congé parental sont en quasi totalité des femmes. Elles représentent 98,5% des salariés en congé parental dans le secteur privé et 99% dans le secteur public. Nous utiliserons désormais le féminin pour les dénommer et nous limiterons le champ à la population féminine.

DARES

Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques
1, place de Fontenoy, 75700 PARIS - Téléphone : 40.56.51.62 - Fax : 40.56.56.42

De fortes disparités entre secteurs public, public apparenté et privé

Ce sont les salariées du secteur public apparenté (définition dans l'encadré "Méthodologie") et du secteur privé qui prennent le plus fréquemment un congé parental: respectivement 1,67% et 1,58% (figure 1). Les salariées de la Fonction Publique (définition dans l'encadré "Méthodologie") utilisent moins cette possibilité (1,05%).

Au sein du secteur public apparenté, les organismes de prévoyance et de sécurité sociale ont la proportion de salariées en congé parental la plus forte : 1,91% (figure 2). Viennent ensuite les établissements publics à caractère industriel et commercial.

Dans le secteur privé, la fréquence d'utilisation de la mesure dépend essentiellement de l'activité. La proportion de salariées en congé parental est supérieure à la moyenne dans les industries des biens de consommation (1,89%), le commerce (1,86%) et les services marchands (1,66%, figure 3). A l'opposé, les taux d'utilisation sont inférieurs à 1% dans les industries des biens d'équipement, des biens intermédiaires et dans le BTP.

De fortes disparités existent aussi selon la taille des établissements. Mais, contrairement à ce que l'on aurait pu attendre, la part des salariées en congé parental ne croît pas continuellement avec la taille de l'établissement: elle passe par un maximum pour les établissements compris entre 50 et 200 salariés, puis décroît ensuite.

Une féminisation importante des effectifs de l'entreprise ne va pas toujours de pair avec un recours plus fréquent au congé parental. Ainsi, dans le secteur des banques et des assurances, fortement féminisé, le taux de salariées en congé parental est inférieur à la moyenne (1,12%).

Principalement pour élever un troisième enfant...

La majorité des mères prennent leur congé parental entre 30 et 34 ans. Une mère en congé parental sur trois a moins de trente ans (une sur cinq dans le secteur public). Quatre femmes sur dix prennent ce congé pour élever un troisième enfant, alors que les mères de trois enfants et plus représentent moins de 15% des mères actives en âge de procréer.

Dans l'ensemble du secteur public, ces proportions ne varient pas en fonction de la catégorie sociale. En revanche, dans le secteur privé, les cadres, pourtant en moyenne plus âgées, ont plutôt tendance à prendre un congé pour un premier enfant. Les professions intermédiaires du privé prennent plus fréquemment un congé pour le deuxième enfant et les ouvrières et employées majoritairement pour le troisième enfant. Pour ces dernières, l'allocation parentale d'éducation, versée lors d'un congé parental pour un troisième enfant, peut avoir un effet incitatif (voir encadré "Le cadre législatif").

LE CADRE LEGISLATIF

Le congé parental d'éducation, instauré par la loi du 4 janvier 1984, permet à tout salarié, homme ou femme, ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise, de suspendre totalement ou partiellement son activité professionnelle pour élever un enfant, tant dans le cas d'une naissance que d'une adoption. La durée initiale de ce congé correspond à une période d'un an renouvelable deux fois jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant (ou de son arrivée au foyer en cas d'adoption). Ce congé, non rémunéré, est de droit dans les entreprises de 100 salariés et plus, mais il peut être refusé sous certaines conditions dans celles de moins de 100 salariés.

Le droit d'exercer une activité professionnelle à mi-temps, dans le cadre d'un congé parental, a été assoupli par la loi du 3 janvier 1991 et remplacé par un droit à un travail à temps partiel choisi librement dans un intervalle compris entre 16 heures hebdomadaires et 80% du temps complet.

Par ailleurs, afin de faciliter le retour à l'emploi des salariés en congé parental, les salariés peuvent désormais bénéficier de plein droit (et non plus seulement "en tant que de besoin") d'une action de formation professionnelle. Ainsi, la loi du 27 janvier 1993 prévoit une formation professionnelle organisée par l'entreprise, soit à l'issue du congé, soit en écourtant celui-ci. Enfin, un droit au bilan de compétences est également ouvert pour ces salariés.

L'allocation parentale d'éducation (APE) concerne, elle aussi, des pères ou des mères de jeunes enfants de moins de trois ans, mais à partir du troisième enfant. Le champ des bénéficiaires potentiels de l'APE est donc plus restreint que celui des bénéficiaires potentiels du congé parental. Par contre, cette allocation ne se limite pas aux seuls salariés en activité lors de la naissance: elle concerne aussi des parents qui viennent d'interrompre leur activité ou l'avaient interrompue depuis longtemps. La seule condition est qu'ils aient travaillé au moins deux ans dans les dix années précédant la naissance ou l'adoption du troisième enfant. En décembre 1991, 174 000 ménages bénéficiaient de l'APE.

...surtout des employées et des ouvrières

Dans le secteur privé, seules 0,69% des cadres féminins sont en congé parental contre 1,77% des ouvrières ou employées (figure 1). De ce fait, sur 100 salariées en congé parental, 83 sont des ouvrières ou des employées, 13 appartiennent à des professions intermédiaires et seulement quatre sont des cadres. Dans le secteur public apparenté, les femmes cadres sont un peu plus fréquemment en congé parental. Les autres agents ont des pratiques similaires à celles des salariées du privé.

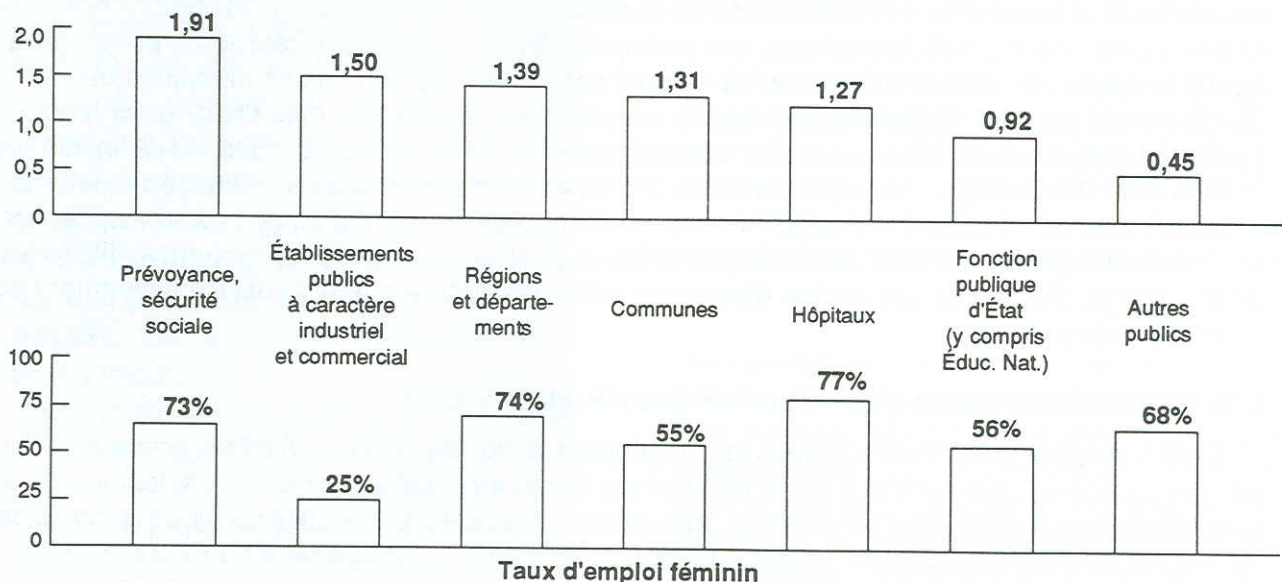
Dans la Fonction publique, où la part des salariées en congé parental est nettement plus faible, les femmes de catégorie A ont des comportements similaires aux cadres féminins du privé. Il en est de même pour les catégories B dont les pratiques s'apparentent à celles des professions intermédiaires. En revanche, les catégories C et D recourent moins au congé parental que les ouvrières et les employées du secteur privé. Les catégories C et D représentent 55% des salariées en congé parental de la Fonction Publique, contre 34% pour les catégories B et 11% pour les catégories A.

Figure 1
Part des salariés en congé parental

En pourcentage

	Secteur privé	Secteur public	
		Fonction publique	Secteur public apparenté
Ensemble des salariés			
Total	0,56	0,64	0,56
Cadres (ou cat. A de la Fonction publique)	0,14	0,30	0,30
Professions intermédiaires (ou cat. B de la Fonction publique)	0,37	0,81	0,33
Ouvriers, employés (ou cat. C, D de la Fonction publique)	0,69	0,70	0,70
Salariés féminins			
Total	1,58	1,05	1,67
Cadres (ou cat. A de la Fonction publique)	0,69	0,64	1,06
Professions intermédiaires (ou cat. B de la Fonction publique)	1,12	1,19	1,08
Ouvriers, employés (ou cat. C, D de la Fonction publique)	1,77	1,11	1,97

Figure 2
Part des femmes salariées en congé parental dans chaque composante du secteur public

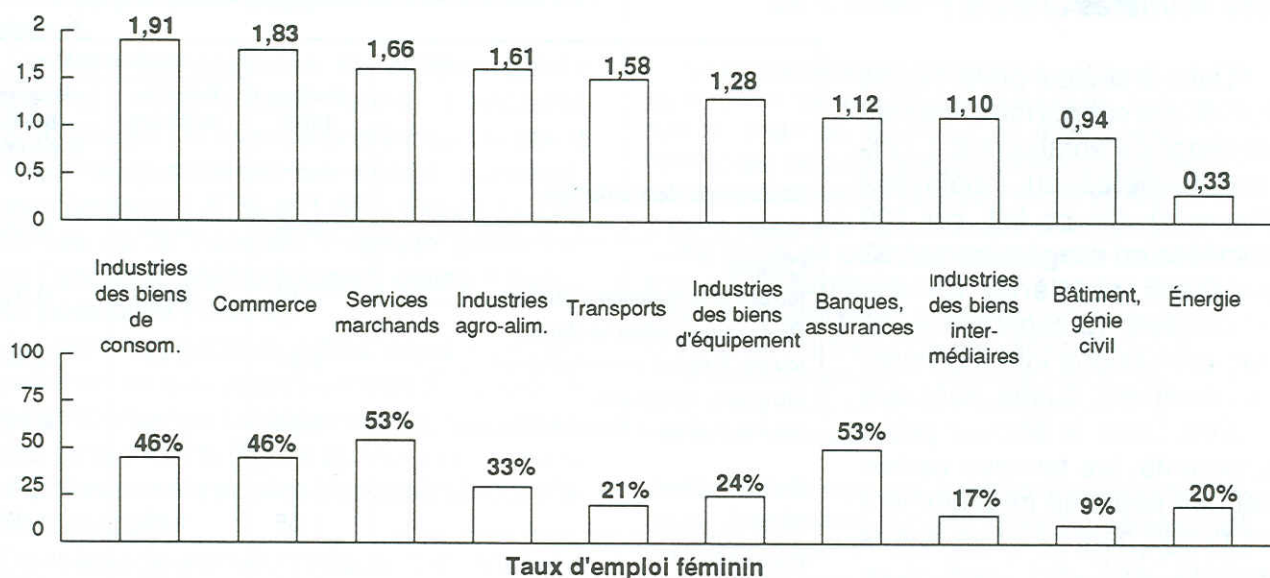


Dans la Fonction Publique, le travail à temps partiel concurrence le congé parental

Pour l'ensemble des secteurs, le congé parental est dans huit cas sur dix à "temps plein". Les salariées du secteur public apparenté et du privé recourent le plus au congé parental à temps partiel (15 et 13%). En revanche, très peu de femmes de la Fonction Publique l'utilisent (4%). Grâce à sa souplesse d'utilisation, le travail à temps partiel s'y substitue: les agents peuvent en effet moduler leur temps partiel entre 50% et 90% du temps plein.

Figure 3

Part des femmes salariées en congé parental selon l'activité économique dans le secteur privé (en %)



D'ailleurs, dans la Fonction Publique, la proportion de femmes travaillant à temps partiel est plus importante que dans les autres secteurs, quelle que soit la catégorie. Cette pratique explique sans doute à la fois l'attrait moindre du congé parental et l'inexistence du congé parental à temps partiel.

Cadres du privé : un congé parental à temps partiel

Ce sont les plus jeunes salariées qui utilisent le congé parental à temps partiel et tout particulièrement les salariées élevant un premier ou un deuxième enfant. Ces congés ont majoritairement des durées inférieures ou égales à un an.

Le congé parental à temps partiel est surtout utilisé par les cadres et professions intermédiaires du privé (respectivement 21% et 24% des cas contre 11% pour les ouvrières et employées). Ces catégories sont aussi celles qui prennent le plus fréquemment un congé parental pour un premier ou un deuxième enfant (68% des cadres et 57% des professions intermédiaires).

Les assouplissements apportés au congé parental par la loi du 3 janvier 1991, notamment la possibilité pour les salariées de choisir la durée du temps partiel, dans un intervalle compris entre seize et trente deux heures hebdomadaires, ont principalement bénéficié aux cadres du privé. Le "trois quarts temps" et le "quatre cinquièmes de temps" constituent les principales modalités de congé à temps partiel pour les cadres, tandis que le mi-temps est la pratique majoritaire chez les autres catégories de salariées (69% des cadres à temps partiel ont un temps partiel supérieur à un mi-temps et 26% sont à mi-temps, alors que 56% des professions intermédiaires et 49% des ouvrières ou employées sont à mi-temps). Il s'agit d'un comportement spécifique aux cadres du privé, qui tient sans doute à la plus grande difficulté, anticipée par celles-ci, à retrouver un poste de responsabilité à l'issue de leur congé. Par contre, les cadres du secteur public apparenté optent quasi exclusivement pour le congé à temps plein.

Les remplacements sont plus fréquents dans le secteur privé

Dans le secteur privé, trois salariées en congé parental sur dix sont remplacées, presque toujours par une personne sous contrat à durée déterminée. Les professions intermédiaires, les ouvrières et employées sont plus souvent remplacées. Il en est de même dans la Fonction publique : plus de deux agents sur trois sont remplacés, en général par une personne sous contrat à durée déterminée. En revanche, dans le secteur public apparenté, moins d'une salariée en congé parental sur deux est remplacée. Les cadres et les professions intermédiaires le sont davantage que les ouvrières ou les employées.

C. AFSA, E. RENAUDAT (CNAF)
C. BLOCH-LONDON (DARES)

M. BUFFIER-MOREL (Secrétariat d'Etat aux droits des femmes)

METHODOLOGIE

Pour réaliser cette étude, la **Caisse Nationale d'Allocations Familiales, le Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, le secrétariat d'Etat aux Droits des Femmes et le secrétariat d'Etat à la Famille** ont chargé la SOFRES d'effectuer une enquête postale auprès de 5000 établissements du secteur privé et de 2500 établissements du secteur public. La principale difficulté de cette étude -une première dans ce domaine- a été de définir la méthode d'enquête pour appréhender les données des établissements du secteur public.

L'enquête auprès du **secteur public** a nécessité un travail préalable de recherche pour mieux cerner le contour de la sphère publique, choisir le niveau d'interrogation le plus approprié (compte tenu de la diversité des secteurs couverts et de leur organisation spécifique), définir le plan de sondage et constituer un fichier d'interrogation. Une relance téléphonique a permis d'obtenir un taux de retour de 49%. 1.200 questionnaires ont donc pu être exploités.

Six grandes composantes du secteur public ont été retenues :

Fonction publique	<ul style="list-style-type: none">-la Fonction publique d'Etat-les collectivités territoriales (communes, départements, régions).-les établissements hospitaliers
secteur public apparenté	<ul style="list-style-type: none">-les établissements publics ou régies à caractère industriel ou commercial (SNCF, EDF, etc...)-les organismes gérant un régime de protection sociale à adhésion obligatoire-les autres composantes du secteur public (par exemple offices publics HLM)

Selon les grandes composantes du secteur public, divers niveaux d'interrogation ont été choisis après enquête téléphonique préalable auprès d'une quarantaine de responsables des directions des ressources humaines et des services du personnel. Ainsi, par exemple, pour les collectivités territoriales, l'interrogation a été menée à trois niveaux (commune, département, région) où sont gérés séparément les agents territoriaux qui en dépendent.

Dans le **secteur privé**, l'enquête a été facilitée par l'existence du fichier de l'enquête ACEMO (activité et conditions d'emploi de la main-d'oeuvre) de la DARES qui a permis de définir le plan de sondage. L'échantillon comporte 5000 établissements, et est représentatif des établissements de 10 salariés et plus du secteur privé. Il a été constitué par tirage stratifié d'établissements à partir du fichier de l'enquête trimestrielle ACEMO. Le taux de retour, après relance, est de 66%. 3 217 questionnaires ont donc pu être exploités.

PREMIÈRES INFORMATIONS – ISSN 0298-430 X

Directeur de la Publication : Claude SEIBEL.

Rédaction : DIRECTION DE L'ANIMATION DE LA RECHERCHE,
DES ÉTUDES ET DES STATISTIQUES

Pièce 3208B – 1, place de Fontenoy, 75700 PARIS.

Téléphone : 16 (1) 40 56 51 62 – Fax : 16 (1) 40 56 56 38.

TARIF ET CONDITION D'ABONNEMENT :

Premières Informations (50 numéros par an)

525 F

L'abonnement part du premier numéro de l'année.

A souscrire auprès de : SPPIF-MASSON, BP 22, 41354 VINEUIL.

Téléphone : (16) 54 43 89 94 – Fax : (16) 54 42 31 11.