

CONFERENCE DE PRESSE DU 1. JUILLET 2015

Corinne Schärer, co-présidente commission femmes USS, membre du comité directeur d'Unia

10 ans de congé de maternité

Le congé de maternité et la pingrerie de nos employeurs

Alors même qu'on nous répète à tout moment qu'il faut améliorer les conditions-cadres au profit des femmes et les embaucher pour combler la pénurie de personnel qualifié, on ne constate guère d'amélioration concrète. On le voit p. ex. avec le congé de maternité, qui devrait pouvoir être consacré à l'allaitement et au repos, pour permettre aux femmes de reprendre ensuite le travail. L'introduction de l'assurance-maternité il y a dix ans s'avère un important acquis de la politique de l'égalité – n'oublions pas qu'il a fallu pour cela l'engagement infatigable des syndicats et des organisations féminines. Or à son introduction en 2005, il était bien clair que toutes les exigences ne seraient pas satisfaites et qu'il s'agissait typiquement d'un compromis politique. Car 14 semaines (et encore payées à 80%!) sont loin de suffire pour les mères. On comptait donc sur les employeurs pour étendre cette solution légale minimale dans leurs branches d'activité, en y prolongeant le congé de maternité. Après tout, de nombreux employeurs ont profité de la nouvelle solution, n'ayant plus à payer de leur propre poche les congés de maternité déjà accordés. Cela vaut notamment pour les grandes entreprises et pour des branches florissantes, à l'instar de l'industrie chimique et pharmaceutique, de l'industrie horlogère, des assurances ou de l'informatique.

Meilleures réglementations dans les CCT

Comment se présente la réglementation dans les diverses branches d'activité? Il est frappant de voir que les congés de maternité sont plus longs, et les femmes mieux indemnisées, dans les branches dotées de CCT négociées par les partenaires sociaux. La plupart prévoient 16 semaines rémunérées à 100% – quelques branches ayant introduit comme solution intermédiaire 16 semaines rémunérées à 80%.

Le bilan est particulièrement positif dans les branches Pharma & Chimie, dans l'industrie horlogère et dans l'industrie des machines. Toutes ces branches possèdent de grandes CCT où un congé de maternité de 16 semaines, voire 18 pour la chimie bâloise, existait avant même l'introduction de l'assurance-maternité. Grâce à l'engagement des quelques femmes qui occupaient alors des postes-clés au syndicat, comme p. ex. Christiane Brunner, ex-présidente de la FTMH.

Or les employeurs de nombreuses branches sont pingres et refusent d'aller au-delà du minimum légal. Ainsi l'hôtellerie-restauration et la location de services, deux branches à fort coefficient de

main-d'œuvre et qui occupent ensemble 500 000 personnes, ne prévoient que le minimum légal. Idem pour la plupart des professions des arts et métiers, comme la menuiserie, les techniques du bâtiment, l'installation électrique, la construction métallique, la carrosserie ou le second œuvre. C'est d'autant plus étonnant dans les métiers attirant toujours plus de femmes, la menuiserie en particulier. On trouve néanmoins deux exceptions louables dans les arts et métiers, soit l'industrie de la plâtrerie et de la peinture, ainsi que l'enveloppe du bâtiment (p. ex. couvreurs). Dans ces deux branches, les syndicats ont obtenu aux négociations que le congé de maternité soit prolongé à 16 semaines, rétribuées à 80%.

Dans le commerce de détail aussi, branche fortement féminisée, il reste beaucoup à faire. Alors que Coop offre déjà 16 semaines rétribuées à 100% et Migros 18 semaines à 100%, beaucoup d'autres enseignes se contentent du minimum légal.

Stagnation à un faible niveau, au lieu d'actes concrets en faveur des femmes

Depuis l'introduction en 2005 de l'assurance-maternité, l'économie se satisfait du minimum et de modestes améliorations. Les employeurs ont négligé d'investir dans l'extension du congé de maternité. Même ceux qui accordaient déjà un congé de maternité, à qui l'assurance perte de gain a donc permis de réaliser des économies, ne l'ont pas prolongé comme on aurait pu s'y attendre. Car il était bien clair pour tout le monde à l'époque que 14 semaines de congé rémunérées à 80% du salaire ne correspondaient pas à ce dont les mères ont besoin. Et même si un tel régime constituait un progrès pour de nombreuses femmes, il était tout aussi clair que les femmes mal payées ne peuvent devenir mères dans des conditions convenables et dignes, avec 80% seulement de leur salaire. En bref, c'était une solution qui misait sur la subsidiarité et sur de meilleures réglementations dans le cadre du partenariat social.

Qu'en est-il dix ans plus tard? Le bilan est décevant. Une étude de la Confédération, portant sur l'analyse des effets de l'allocation de maternité, montre que seule une minorité des entreprises consultées ont tiré parti de la possibilité¹ d'investir dans l'extension du congé de maternité. A peine plus du quart des entreprises interrogées l'ont prolongé, alors que presque trois cinquièmes d'entre elles s'en tiennent encore au minimum légal. Autrement dit, la majeure partie des moyens financiers libérés par l'introduction de l'assurance-maternité n'ont pas été réinvestis dans des améliorations. Par ailleurs, un cinquième des entreprises utilisent les moyens à disposition pour remplacer les mères en congé, et 6% les consacrent à un congé de paternité. Il est rare enfin que les entreprises financent leurs propres crèches-garderies ou participent aux frais des crèches. **En conclusion, deux cinquièmes des entreprises n'utilisent pas l'argent libéré pour améliorer leur réglementation en matière de congé et pour améliorer les conditions-cadres en matière de conciliation entre travail et famille.**

Cela signifie que les employeurs suisses restent parmi les plus pingres d'Europe, sur le plan de la conciliation entre famille et travail. Les études de l'OCDE le confirment. On est en droit de s'en étonner, à l'heure du débat sur une participation accrue des femmes au marché du travail («initiative visant à combler la pénurie de personnel qualifié»). Et si l'on veut dépasser à l'avenir le stade des pures déclarations rhétoriques, alors il faut des actes concrets et de meilleures conditions-cadres au profit des femmes. A commencer par un congé de maternité plus long, rétribué correctement.

¹ Office fédéral des assurances sociales (OFAS), Rapport de recherche «Analyse des effets de l'allocation de maternité». Rapport final en allemand avec résumé français. Bâle, 2012.

Voilà pourquoi dix ans après l'introduction de l'assurance-maternité, nous invitons les employeurs à envoyer un signal clair, en instaurant un congé de maternité d'au moins 18 semaines payées à 100%. Une telle mesure s'avère prioritaire, à côté du congé de paternité et du congé parental, ainsi que d'autres améliorations en faveur de l'égalité dans la vie professionnelle.