

Offrir un vrai choix : l'enjeu du congé parental

Les scientifiques soulignent l'importance du temps passé par l'enfant avec ses parents, tout particulièrement au cours de sa première année de vie, pour une meilleure santé et un meilleur développement cognitif.

C'est dans ce but que le rapport Cyrulnik préconise :

- Un congé maternité allongé à 18 semaines,
- Un congé paternité allongé à 9 semaines,
- Un congé parental de 9 mois, partageable entre les parents...

... permettant ainsi aux parents qui le souhaitent de passer davantage de temps avec leur enfant au cours des 12 premiers mois de sa vie.

a. Le congé parental court et bien rémunéré

L'étude menée par le gouvernement montre qu'un grand nombre de salariés n'optent pas pour le congé parental actuel du fait de sa trop faible rémunération. C'est particulièrement vrai pour les pères (notamment quand ils ont le salaire le plus élevé au sein du couple) ainsi que pour les salariés ayant un salaire supérieur à 1500 € par mois.

Pour que ce droit au congé parental soit utilisé par un grand nombre de salariés, le rapport Cyrulnik préconise de rémunérer ce congé à hauteur d'au moins 75% du salaire net.

Il est intéressant de noter que le salaire moyen étant selon l'INSEE de 2238 €¹ par mois, le coût d'un tel congé parental pour les finances publiques ne serait pas très éloigné du coût actuel d'une place de crèche (1400 €² par enfant et par mois en moyenne...probablement un peu plus pour les enfants les plus petits).

Pour se conformer aux préconisations européennes et pour favoriser l'égalité homme-femme, deux mois de ce congé devraient être réservés à chaque parent (non transférables). Pour faciliter la vie et l'organisation des familles qui n'ont pas toutes les mêmes contraintes professionnelles, les cinq autres mois de congé devraient pouvoir être librement partageables entre les parents selon ce qui leur convient le mieux.

En facilitant la mise en place d'un tel congé, l'entreprise bénéficiera de parents salariés reprenant leur travail moins fatigués et davantage prêts à se réinvestir pleinement dans leur travail.

¹ Insee 2019 : salaire moyen en France. Le salaire median s'élève à 1789 €.

² Source : Cour des comptes 2017

b. Le congé parental long

Quatre raisons nous poussent à recommander le maintien du congé parental long dans sa forme actuelle en parallèle du nouveau congé court et bien rémunéré.

- **Le congé parental long contribue à l'offre globale de solutions d'accueil et a un impact positif sur l'insertion professionnelle des mères**

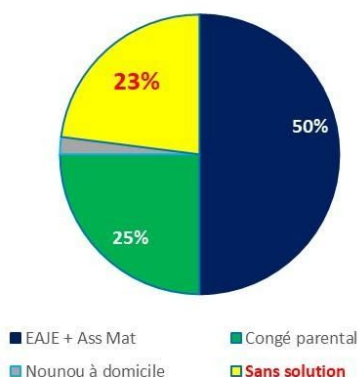
Jusqu'en 2014, la France réussissait à concilier un fort taux de natalité et une très bonne insertion professionnelle des mères. Cela grâce, en partie, à une offre de garde variée dans laquelle le congé parental avait toute sa place : ¼ des enfants de 0 à 3 ans étaient gardés par un parent en congé parental.

Depuis 2014, la réforme du congé parental partagé³, qui avait pour objectif de favoriser l'insertion professionnelle des mères et l'égalité homme-femme s'est avérée contre-productive :

- Depuis 2016, l'Insee signale un repli inédit du taux d'activité des femmes de 25 à 49 ans (83,3% en 2019 contre 83,9% en 2016)
- L'offre globale d'accueil pour les enfants de 0 à 3 ans a été désorganisée, laissant plus de parents qu'auparavant sans solution pour garder leur enfant.

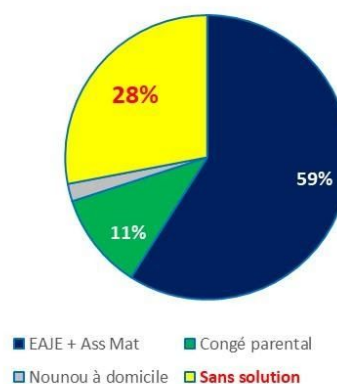
En 2010 :

Répartition des modes de garde pour 100 enfants de moins de 3 ans



En 2020 :

Répartition des modes de garde pour 100 enfants de moins de 3 ans



Source : dossier de presse du PLFSS 2021 du Ministère de la Santé pour les modes de garde formelle – CCSS Sept. 2020 pour le congé parental et garde à domicile

Dans un tel contexte, trouver un mode d'accueil pour son enfant est souvent un parcours du combattant pour les parents.

³ Avant 2014, un parent pouvait bénéficier de l'allocation de congé parental jusqu'au mois précédent les 3 ans de son enfant. La réforme du congé parental partagé a limité la possibilité de bénéficier de cette allocation à 2 ans maximum pour un parent, y compris la période de congé maternité / paternité. Il faut que les deux parents prennent alternativement une part du congé parental pour pouvoir bénéficier de l'allocation jusqu'aux 3 ans de l'enfant.

▣ Le congé parental long convient aux profils de certaines familles

En 2020, 240.000⁴ familles ont eu recours à cette solution de garde :

- Financièrement, un parent n'a pas forcément avantage à reprendre le travail si les dépenses pour la garde de ses enfants grèvent une grande partie de son salaire.
- En termes d'organisation, le congé parental long est souvent la solution choisie par un parent ayant plusieurs enfants en bas âge, des moyens limités, peu d'aide familiale ou encore un travail éloigné de son domicile.
- Dans de nombreux métiers, s'arrêter deux ou même trois ans pour prendre soin de ses enfants n'a pas d'impact majeur sur la carrière. C'est le cas, par exemple, des puéricultrices, aides-soignantes, hôtesses de caisse, professeurs des écoles, et de bien d'autres salariés qui ont recours au congé parental.
- Les parents souhaitant s'investir dans cette période cruciale pour le développement de leur enfant doivent pouvoir le faire sans renoncer à leur carrière.

▣ Le congé parental long : offrir plus de choix aux parents

Il est intéressant de noter qu'un nombre grandissant de pays occidentaux favorisent la flexibilité et le choix dans les solutions de congé parental proposées aux parents.

L'évolution des législations fait apparaître deux tendances :

- La coexistence d'un congé parental court et bien rémunéré (fort pourcentage du salaire d'origine) avec un congé parental plus long et plus faiblement rémunéré (somme forfaitaire).
- Une possibilité de partager le congé parental entre les deux parents avec en général une petite partie réservée à chaque parent et la plus grande partie utilisable librement selon l'organisation que choisit la famille.

⁴ Base CCSS septembre 2020



Congé parental : ces pays qui offrent choix et flexibilité aux parents

Exemples non exhaustifs d'évolution des congés parentaux :

- Australie : chaque parent peut transférer ses jours de congé parental rémunérés à l'autre parent.
- Autriche : Le congé parental peut être utilisé en totalité par un des deux parents ou partagé entre eux.
- Bulgarie : Lorsque l'enfant a plus de 6 mois, la mère peut transférer au père une partie de son congé parental rémunéré.
- Canada : Le congé parental peut être utilisé indifféremment par chacun des deux parents ou partagé entre eux.
- Espagne : Les jours de congé parental peuvent être pris en autant de fois que les parents le souhaitent jusqu'à 3 ans de l'enfant.
- Islande : Deux mois de congé parental bien rémunéré transférable à l'un des deux parents au choix.
- Norvège : Chacun des deux parents a 19 semaines de congé parental qui lui sont réservés. 18 semaines supplémentaires peuvent être utilisées indifféremment par l'un ou l'autre des parents ou partagées entre eux. Les parents peuvent choisir entre congé parental plus court et mieux rémunéré et congé plus long et un peu moins bien rémunéré. Les parents peuvent prendre leurs congés en même temps ou séparément.
- Nouvelle-Zélande : Les 52 semaines de congé parental peuvent être prises indifféremment par chacun des deux parents ou partagées entre eux.
- Portugal : Depuis 2009, les mères ont 6 semaines de congé maternité réservé. Puis 108 jours de congé qui peuvent être pris ou partagés avec le père ou transférés au père. 30 jours supplémentaires sont donnés si les deux parents partagent le congé. Une partie des jours peut être prise par les deux parents ensemble, le reste séparément.
- Suède : 90 jours de congé parental bien rémunérés sont réservés à chaque parent. 105 jours supplémentaires bien rémunérés peuvent être utilisés par le parent ou transférés à l'autre parent. Et 45 jours supplémentaires faiblement rémunérés peuvent être utilisés par chaque parent ou transférés à l'autre parent. Les congés peuvent être pris de façon continue ou en plusieurs périodes. Une part des congés peut être utilisée par les deux parents ensemble, le reste doit être utilisé à tour de rôle.

Source : 16th international review of Leave Policies and Related research 2020 Fern Universität + infos récentes disponibles

📌 La suppression du congé parental long aurait un coût exorbitant

- Si l'Etat choisit de favoriser le retour à l'emploi à tout prix, il faudrait créer en urgence quelques 150.000 places de crèches pour remplacer les parents ne gardant plus eux-mêmes leur enfant. Les promesses de ces dernières années non tenues laissent sceptiques quant à la capacité de l'Etat de relever le défi.
- Si ces places ne sont pas créées, la pénurie de modes de garde s'aggraverait et ce sont les jeunes parents que la réforme cherche à sécuriser qui en feraient les frais en termes de stress, de mode de garde 'à la débrouille', voire d'incapacité à reprendre le travail comme prévu...
- Créer 150.000 places de crèches coûterait quelques 5 milliards d'euros et le coût de fonctionnement annuel additionnel serait de l'ordre de 2 milliards d'euros⁵.
- Nous rappelons que le congé parental long actuel est le mode de garde le moins coûteux pour les finances publiques :

	Coût complet pour les finances publiques d'un mode de garde⁶
Crèche	1.400 € par mois et par enfant
Assistante maternelle	856 € par mois et par enfant
Congé parental actuel	397€ par mois et par famille

⁵ Sur la base des coûts pour les finances de construction et fonctionnement des crèches – Rapport cour des comptes 2017 .

⁶ Source IGAS IGF 2017 – coût complet pour les finances publiques d'un mode de garde or construction des places pour les crèches

La suppression du congé parental long ne se justifie ni financièrement (c'est le mode de garde le moins coûteux pour les finances publiques), ni pour le bien des enfants de ces familles, ni même pour les entreprises dont l'intérêt est de récupérer des salariés plus performants parce que libérés de leurs contraintes de garde.

Si l'absence d'un salarié est parfois compliquée à gérer pour une entreprise, les périodes de congés longs peuvent être l'occasion de former un remplaçant et de faire émerger ainsi de nouveaux talents, et pour le remplaçant, d'acquérir une nouvelle expérience professionnelle.

Il serait même souhaitable de revenir sur la réforme du congé parental partagé de 2014. Le congé parental long devrait pouvoir prendre fin à l'entrée effective de l'enfant en maternelle ou lorsqu'il bénéficie d'un mode de garde sans obligation de partage entre les parents. Obliger des parents à reprendre le travail alors que leur bébé n'a pas de garde formelle, c'est condamner nombre d'entre eux à pointer au chômage. Retrouver un travail sans mode de garde assuré est particulièrement compliqué pour les parents qui étaient avant la naissance en CDD ou intérim.

Une offre de modes de garde et de congés parentaux diversifiés est le meilleur moyen, à notre avis, de sécuriser les familles, elles aussi très diverses. Le bien-être des parents, et particulièrement des mères pendant la grossesse et les premiers mois de la vie de l'enfant, est critique pour le bon déroulement de cette période des 1000 jours. Le secteur professionnel en sera bénéficiaire également avec des travailleurs moins stressés, moins fatigués, plus opérationnels et plus aptes à s'investir.

Les deux dernières recommandations ci-dessous concernent les parents salariés qui reprennent le travail. Elles sont particulièrement pertinentes pour ceux qui ont de très jeunes enfants mais s'appliquent de façon plus large à l'ensemble des salariés qui ont des responsabilités en dehors de l'univers strictement professionnel.