

POSSIBILITE DE CONCILIER PARENTALITE ET TRAVAIL

**CONGÉ MATERNITÉ, PATERNITÉ, CONGÉS PARENTAUX, MODES DE GARDE, CONCILIATION
VIE PROFESSIONNELLE – VIE PERSONNELLE, EGALITE SALARIALE**

→ Quelles mesures concrètes proposez-vous pour mieux concilier responsabilité parentale et possibilité de travailler ?

Éléments de contexte et problématiques sur la conciliation parentalité – travail

En France, 85% des mères ont une activité professionnelle. Le temps dédié à l'accueil de l'enfant lors de son arrivée mais aussi les dispositifs possibles pour garder l'enfant dans ses premières années sont donc des questions cruciales pour les mères et pour l'égalité homme-femme.

Congé maternité : la France en dessous des recommandations de l'Union Européenne

Le congé maternité en France est actuellement de 16 semaines tandis que la Commission européenne recommande à tous les pays de l'Union Européenne de proposer au moins 18 semaines de congé maternité. Le rapport Cyrulnik sur les 1000 premiers jours de l'enfant préconise également d'allonger de deux semaines le congé maternité.

L'enquête MMM France « Donnons la parole aux mères » indique que :

- 52% des mères ne se sentent pas prêtes au moment de reprendre le travail
- 88% des mères estiment qu'un congé maternité plus long favoriserait un allaitement plus long.

Que préconisez-vous concernant le congé maternité ?

Congé paternité : l'utilité d'impliquer les conjoints dès les premiers instants

L'enquête MMM France « Donnons la parole aux mères » - réalisée avant l'allongement du congé paternité (passé à 28 jours le 1^{er} juillet 2021) - souligne l'importance, pour les jeunes mamans, de la présence de leur conjoint à leurs côtés durant les semaines suivant l'accouchement :

- 58% des mères pensent qu'un congé paternité plus long limiterait les risques de dépression post-partum,
- 64% des mères estiment que la charge mentale n'est pas partagée équitablement dans leur famille.

Que préconisez-vous pour le congé paternité ?

Plus généralement, que proposez-vous pour améliorer l'implication des pères auprès de leurs enfants et favoriser le soutien du conjoint ?

Modes de garde : 30% de parents sans « solution »

Entre 2010 et 2020, la part des enfants de moins de trois ans gardés dans le cadre d'un mode de garde « formel » (crèche, assistante maternelle, école maternelle et emploi à domicile) a augmenté de 50% à 59%, grâce à la création de places en crèche en particulier.

Mais, dans le même temps, l'échec de la réforme du congé parental partagé a réduit drastiquement le nombre de famille ayant recours à ce dispositif : 11% des enfants sont gardés par un parent en congé parental contre 25% il y a 10 ans.

Il reste donc désormais 30% des parents qui se retrouvent « sans solution »¹ d'accueil pour leur enfant contre 25% en 2010. Ceci explique la pression croissante des parents sur les élus locaux pour obtenir une place de crèche ainsi que la tentation de certaines mères de recourir à des ruptures conventionnelles ou au chômage pour garder leur enfant.

De manière générale, que proposez-vous pour améliorer l'offre globale d'accueil des enfants de moins de 3 ans en France ?

Crèches : des structures coûteuses que la France peine à créer en nombre suffisant
Les crèches, plébiscitées par les parents, sont le mode de garde le plus coûteux pour les finances publiques d'après la Cour des comptes². Les objectifs de développement de places de crèches n'ont été atteints dans aucune des deux dernières COG³, en partie du fait de la baisse des dotations aux collectivités locales qui freine leur souhait d'investir dans ces structures.

L'enquête MMM France « Donnons la parole aux mères » montre que seulement 30% des familles obtiennent une place en crèche...et dans bien des cas après de longs mois durant lesquels elles doivent recourir à un autre mode d'accueil.

Faute de places en nombre suffisant, les élus en sont réduits à devoir choisir quelles familles sont « plus éligibles » que d'autres aux places de crèches : familles bi-actives ? familles modestes ? familles monoparentales ? parents au chômage (crèches AVIP) ?

Le souhait d'un accueil qualitatif des enfants, qui est parfaitement compréhensible, a conduit au développement de normes et de chartes de qualité très appréciées des parents mais qui viennent encore accroître le coût de développement et/ou de fonctionnement des EAJE, limitant d'autant la possibilité d'en développer davantage.

¹ 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

² Coût par mois et par enfant pour les finances publiques d'un enfant gardé en crèche : 1348€, chez une assistante maternelle : 856€, en garde à domicile : 1312 €, par un parent en congé parental : moins de 400€ -
Source : IGAS IGF 2017 – coût total Etat + CAF + collectivités locales à fin 2015

³ 61.000 places créées contre 100.000 prévues pour la COG 2012-2017 et moins de 15.000 places contre 30.000 prévues pour la COG 2018-2022

Quelles mesures concrètes comptez-vous prendre concernant les crèches ?

-> Assistantes maternelles : une profession en déclin faute de soutien

On constate que le nombre d'assistantes maternelles diminue⁴ alors qu'il s'agit d'un mode de garde moins coûteux pour les finances publiques que les crèches ou les gardes à domicile⁵ et qui, en dehors des très grandes villes, est particulièrement utile pour offrir un mode de garde de proximité. Pour enrayer cette situation, l'IGAS, dans un rapport récent⁶ préconise de diminuer les restes à charge pour les familles modestes, afin de leur permettre d'accéder aux assistantes maternelles.

Que pensez-vous de cette proposition ?

Avez-vous d'autres propositions pour enrayer la diminution du nombre d'assistantes maternelles sur le territoire ?

-> Congé parental : un effondrement qui nuit à l'ensemble du dispositif d'accueil des jeunes enfants

L'échec de la réforme du congé parental partagé (baisse de l'allocation, obligation de partage pour pouvoir en bénéficier jusqu'à l'entrée à l'école de l'enfant) a fait baisser très rapidement le recours à ce mode d'accueil 200.000 familles en 2020 contre 640.000 en 2010⁷. Cette baisse massive a fortement désorganisé l'offre d'accueil globale des enfants de 0 à 3 ans. Pourtant l'enquête MMM France « Donnons la parole aux mères » montre un souhait de nombreux parents de pouvoir prendre du temps pour s'occuper de leur enfant. Le congé parental est utilisé aussi bien dans les premiers mois des bébés (souhait des parents et/ou attente d'un mode de garde formel) que de façon plus longue pour les familles de plusieurs enfants (questions d'organisation).

Le rapport Cyrulnik sur les 1000 premiers jours préconise d'offrir aux parents une possibilité de congé parental bien rémunéré au moins jusqu'aux 1 an de l'enfant. De nombreux pays européens offrent aux parents des possibilités de congé parental court bien rémunéré. Dans de nombreux cas, ce congé court bien rémunéré coexiste avec un congé parental plus long et plus faiblement rémunéré.

Que préconisez-vous pour rendre plus attractif le congé parental (montant de l'allocation, durée, flexibilité d'utilisation entre les parents, etc...) ?

⁴ 23.000 places d'accueil chez les assistantes maternelles ont disparu sous la COG 2012-2017 qui prévoyait pourtant d'augmenter le nombre de places de 100.000. 17.000 places ont disparu sur les premières années de la COG 2018-2022 (bilan non définitif)

⁵ Coût par mois et par enfant pour les finances publiques d'un enfant gardé en crèche : 1348€, chez une assistante maternelle : 856€, en garde à domicile : 1312 €, par un parent en congé parental : moins de 400€ - Source : IGAS IGF 2017 – coût total Etat + CAF + collectivités locales à fin 2015

⁶ https://www.igas.gouv.fr/IMG/pdf/2021-021r-revue_depenses_politique_familiale_d.pdf

⁷ CCSS sept 2011 et sept 2021

Conciliation vie professionnelle – vie familiale : la flexibilité choisie au cœur des attentes des parents

Être parent quand on travaille crée des contraintes de temps et d'organisation importantes. L'Union Européenne préconise désormais à tous ses Etats membres de favoriser une meilleure flexibilité du travail pour les salariés parents, notamment pour ceux dont les enfants ont moins de 12 ans.⁸

L'enquête MMM France « Donnons la parole aux mères » fait ressortir que la flexibilité est très largement plébiscitée comme moyen d'améliorer l'équilibre entre la vie familiale et professionnelle.

Première piste de flexibilité : Le télétravail

Le droit au télétravail a beaucoup progressé au cours du quinquennat qui se termine. La pandémie de Covid a accéléré sa pratique et contribué à convaincre des managers réticents que les salariés pouvaient être productifs même quand ils n'étaient pas « surveillés ». En limitant les temps de transport et en favorisant une grande flexibilité, il peut participer à l'équilibre des temps pour les parents dont les professions s'y prêtent. On estime que 28% des professions peuvent être télétravaillées. La partie administrative d'un grand nombre de professions pourraient également être télétravaillées. Pour autant, le télétravail n'est pas sans défaut et ne saurait être un « mode de garde » quand on a des enfants en bas âge.

Quelles propositions faites-vous pour soutenir et/ou encadrer le télétravail ?

Autre piste de flexibilité : Le droit de demander (Right to request)

Au Royaume-Uni, la loi (Right to Request) permet aux salariés de solliciter un aménagement de leurs conditions de travail (horaires souples, durée du travail, lieu de travail, etc) pour mieux répondre à leurs besoins de conciliation vie pro – vie perso. Les entreprises n'ont pas l'obligation d'accepter les demandes mais doivent les prendre en compte et justifier les éventuels refus.

Seriez-vous favorable à la mise en place d'une législation de ce type, qui est par ailleurs encouragée par l'Union Européenne ?

Plus largement, comment comptez-vous favoriser une meilleure conciliation vie professionnelle – vie personnelle pour l'ensemble des salariés parents ?

⁸

https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_fr

Egalité salariale : justice pour les mères

Contrairement aux pères, dont les revenus ne sont pas impactés par l'arrivée d'un enfant, les mères perdent en moyenne un quart de leurs revenus salariaux dans les 5 années qui suivent une naissance.⁹

Ceci est lié aux choix professionnels que les mères sont conduites à faire mais également – et c'est insupportable – à une diminution du salaire horaire d'environ 5% par enfant. Après la naissance d'un deuxième ou d'un troisième enfant, les mères perdent souvent plus de la moitié de leur salaire. Cette baisse est particulièrement forte chez les femmes qui avaient les plus petits salaires avant la naissance des enfants.

Certaines entreprises ont pris des mesures, comme Total par exemple qui surveille le salaire des jeunes mamans dans les 5 ans qui suivent chaque maternité : une augmentation inférieure à la moyenne de la société doit être justifiée par une contre-performance significative. Le récent rapport Damon-Heydman¹⁰ préconise une quarantaine de bonnes pratiques qui vont être expérimentées chez Schneider Electric comme entreprise pilote.

Quelles mesures préconisez-vous pour que cessent les injustices salariales à l'égard des jeunes mères ?

⁹ <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4226475>

¹⁰

<https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/rapport-pour-renforcer-le-modele-francais-de-conciliation-entre-vie-des-enfants>