

Articulation entre vie familiale et vie professionnelle : quelles solutions ?



©See Less-stock.adobe.com

Lors de sa conférence de presse du 16 janvier 2024, le président de République a plaidé pour une « relance de la natalité » et annoncé un congé de naissance dont les contours restent flous. Chargée de ce dossier dans le précédent gouvernement, Aurore Bergé avait déjà fait des annonces et organisé une concertation sur l’articulation entre vie familiale et vie professionnelle à l’occasion de laquelle l’UNSA a fait de nombreuses propositions.

Les congés parentaux ont une place importante dans notre société car ils impactent à la fois les 1000 premiers jours de l’enfant, dont on connaît l’importance, la santé de la mère, le travail et la qualité de vie des parents, l’égalité entre les femmes et les hommes... Pour l’UNSA, toute réforme du congé parental doit s’envisager à l’aune de l’ensemble de ces enjeux et donc prendre en compte l’ensemble des congés et droits existants.

Les congés parentaux actuels ne répondent ni aux besoins de toutes les familles, ni à la nécessaire égalité hommes-femmes

Aujourd’hui le congé maternité ouvre droit à entre 16 et 26 semaines de congé selon le rang de l’enfant. Il peut être réduit à 8 semaines, à la demande de la mère. Il est possible de demander à reporter une partie du congé prénatal (les 3 premières semaines maximum) sur le congé postnatal, sur prescription du médecin.

► Un taux de recours au congé paternité en progrès mais encore trop faible

Les hommes bénéficient depuis juillet 2021 de 28 jours calendaires, dont seulement 7 sont obligatoires. Les 21 jours suivants peuvent être pris en une ou deux périodes durant les 6 premiers mois de l’enfant. Selon un rapport de la Direction de la recherche, des études, de l’évaluation et des statistiques

(DREES) de juillet 2023, le recours à ce congé reste assez inégal en fonction du statut du salarié. Mis en place pour favoriser les liens père-enfant et tenter de rééquilibrer les tâches familiales entre les femmes et les hommes, le congé de paternité gagne un peu de terrain entre 2013 et 2021 avec un taux de recours en hausse de 3 points, passant de 68 % à 71 %. La progression est importante parmi les indépendants, avec un taux qui passe de 32 % à 46 %, mais qui reste faible.

Pour faire progresser l’égalité entre les femmes et les hommes, l’UNSA demande que la totalité du congé paternité soit rendue obligatoire, afin aussi de protéger les salariés les plus précaires d’éventuelles pressions de leur employeur pour ne pas l’utiliser.

Par ailleurs, en dehors de dispositions conventionnelles particulières ou d'accords d'entreprise, l'indemnisation des congés maternité et paternité par la Sécurité sociale fait baisser les revenus des parents de l'ordre de 20 %. C'est injuste alors qu'une naissance entraîne des coûts supplémentaires. **L'intégralité de leurs rémunérations devrait donc être maintenue durant ces deux congés et les prestations familiales devraient être servies dès le premier enfant.**

➤ **Mettre en place un congé parental réellement attractif et favorisant l'égalité entre les parents**

À l'issue des congés maternité et paternité, le congé parental est ouvert depuis 2014 à tout salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise. La durée initiale du congé parental est de 1 an maximum et peut être renouvelée 2 fois. Pendant le congé, le salarié n'est pas rémunéré (sauf dispositions conventionnelles), mais il peut percevoir la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE) pour une durée variable dépendant du rang de l'enfant. La réforme visait à favoriser l'emploi des femmes et à une meilleure répartition des tâches familiales entre les femmes et les hommes. Mais les études montrent que si le premier objectif a été en partie atteint, le second ne l'a pas été, les hommes ne se saisissant que très peu de ce dispositif. Le montant de la PreParE, à la fois faible et forfaitaire (moins de 430 € par mois), n'incite pas à y recourir, la perte de revenus étant trop importante.

Aussi l'UNSA propose d'ouvrir un droit nouveau à un congé indemnisé de 6 mois pour chacun des parents (12 mois si les deux le prennent) permettant de conserver au moins 70 % de sa rémunération. L'UNSA considère que l'utilisation de ces droits par les deux parents jusqu'au 15^{ème} de l'enfant devrait leur permettre d'acquiescer ensuite un droit prioritaire à un mode d'accueil jusqu'à l'entrée à l'école maternelle.

Afin de contribuer au financement de cette mesure et de favoriser l'emploi des femmes, la PreParE ne serait maintenue ensuite que jusqu'aux 2 ans de l'enfant, quel que soit son rang. Elle ne pourrait être versée après 2 ans qu'en cas de non réponse au nouveau droit prioritaire à un mode d'accueil et, dans ce cas, l'autorité organisatrice de l'accueil du jeune enfant (la commune ou l'intercommunalité) devrait la rembourser à la CAF. Cette disposition inciterait les communes et intercommunalités à créer un nombre de places suffisant, y compris pour les enfants en situation de handicap.

Dans cette optique, afin de lutter contre les inégalités et de favoriser l'emploi des femmes, la PreParE majorée à partir du 3^e enfant pourrait aussi être supprimée. Bien entendu, ce nouveau droit pour les parents et cette nouvelle réforme de la PreParE entraîneraient aussi une réforme du congé d'adoption.

Le rapport de France Stratégie a montré que la PreParE à temps partiel entraîne souvent une poursuite des temps partiels durant la carrière. Cela a des conséquences néfastes sur les rémunérations des femmes, puis sur leurs pensions de retraite.

➤ **Offrir plus de services aux familles qui gardent leurs enfants avant 3 ans**

L'UNSA demande plus d'ambitions pour les politiques publiques menées envers les enfants qui sont gardés par leurs familles. Ils représentent environ la moitié des moins de 3 ans et bien que la nouvelle Convention d'objectifs et de gestion (COG) de la CNAF envisage de développer notamment les lieux d'accueil enfants-parents (LAEP) et les ludothèques, cela n'est pas suffisant. **L'UNSA propose que les parents qui ont fait le choix de garder leurs enfants puissent bénéficier de quelques heures par semaine d'accueil formel** facilitant la socialisation des enfants.



©sofiko | 4-stock.adobe.com

Le nécessaire développement de modes d'accueil de qualité pour les moins de 3 ans



©Oksana Kuzmina-stock.adobe.com

➤ Donner à chaque parent le droit au choix

L'articulation entre vie familiale et vie professionnelle ne peut s'envisager sans que soit traitée la question des modes d'accueil formels, complémentaires des congés parentaux. **Les salariés qui souhaitent reprendre leur activité doivent pouvoir disposer d'un véritable service public de la petite enfance de qualité. Cela suppose un maillage territorial suffisant de modes d'accueils individuels et collectifs** afin qu'ils puissent avoir le choix. Or, aujourd'hui, les pénuries de personnels, la dégradation des conditions de travail et d'accueil des enfants, ou encore le manque de volontarisme de certaines collectivités rendent difficile l'atteinte de ces objectifs.

Les moyens supplémentaires engagés dans la COG de la CNAF 2023-2027 sont un premier pas. L'article 17 de la loi pour le plein emploi a aussi dessiné les prémices d'un service public de la petite enfance en faisant des communes et intercommunalités les « autorités organisatrices de l'accueil du jeune enfant ». Néanmoins, ces nouvelles dispositions législatives sont trop peu contraignantes pour les collectivités. **L'UNSA demande une nouvelle loi plus ambitieuse permettant à l'État de fixer une stratégie nationale avec des objectifs à la fois qualitatifs et quantitatifs et la mise en place de recours contre les collectivités qui ne rempliraient pas leurs missions.**

Par ailleurs, l'UNSA reste attentive à ce que ces objectifs prennent en compte le développement de places à vocation d'insertion professionnelle (Avip) et pour les enfants en situation de handicap.

➤ La nécessité d'augmenter la qualité de l'accueil

Les parents qui confient leurs enfants à des structures d'accueil doivent pouvoir le faire en toute confiance. Cette dernière a pu être altérée par des scandales et le rapport de l'Igas de mars

2023 sur la maltraitance dans les crèches. L'article 18 de la loi « pour le plein emploi » contient plusieurs dispositions permettant de mieux contrôler les établissements. L'UNSA soutient cette démarche, mais elle restera lettre morte si les administrations en charge des contrôles (les PMI en particulier) ne bénéficient pas de moyens suffisants pour les mettre en place.

Ensuite, pour revaloriser le secteur et lutter contre la pénurie de professionnels de la petite enfance. **L'UNSA demande la mise en place d'une prime forfaitaire de « type Ségur » d'un montant de 195 €.** Elle serait lisible, simple à verser et toucherait tant les salariés du privé que les agents de la fonction publique.

Toujours afin de lutter contre la pénurie de personnels et d'améliorer la qualité des accueils, **tous les leviers de la formation initiale et continue doivent être actionnés. L'UNSA propose aussi de travailler rapidement à une hausse des taux d'encadrement** pour se rapprocher des standards nationaux, ce qui améliorerait à la fois la qualité d'accueil et les conditions de travail des professionnels.

➤ Se donner les moyens d'un accueil de qualité des enfants, dès deux ans, à l'école

La scolarisation dès deux ans pourrait aussi être relancée, dès lors que cela reste un choix des parents, avec une priorité pour les écoles situées dans un environnement social défavorisé (y compris dans le rural). **L'UNSA pose plusieurs conditions à sa réussite.** Les effectifs et les conditions d'encadrement et d'accueil doivent permettre de travailler, le plus souvent possible, en petits groupes. L'UNSA défend une école maternelle bienveillante, sans pression, attentive aux besoins de chaque enfant, avec des personnels formés et des Rased (réseaux d'aides spécialisées aux élèves en difficulté) en nombre suffisant.



©Sandra-stock.adobe.com

Mieux aménager le temps de travail des parents, mieux les soutenir et développer les politiques enfance-jeunesse

Aujourd'hui, le temps partiel choisi concerne plus les femmes qualifiées en emploi stable que les hommes. L'organisation du travail dans l'entreprise n'est pas toujours propice à l'harmonisation avec la vie familiale. Les horaires et les conditions de travail ne sont pas toujours adaptés aux contraintes familiales et aux rythmes de l'école. De plus, la culture dominante d'entreprise et les exigences de performance obligent les femmes cadres à s'aligner sur le modèle masculin : la forte présence au travail est perçue comme un signe de motivation et d'engagement professionnel. Les hommes qui s'écartent des normes dominantes en demandant des temps partiels, des aménagements horaires ou en s'absentant pour enfants malades peuvent aussi être stigmatisés.

L'UNSA propose de travailler à l'aménagement du temps de travail pour les femmes comme pour les hommes, de favoriser le travail des femmes, et d'améliorer le congé « proche aidant » pour permettre à chacune et chacun de participer au mieux à sa vie familiale. Cette dernière proposition est d'autant plus importante que ce sont le plus souvent les femmes qui accompagnent leurs proches âgés, ce qui renforce encore les inégalités.

Il est aussi crucial de **continuer de développer les politiques enfance-jeunesse et de travailler à leur accessibilité financière et à l'inclusion : accueil périscolaire, extrascolaire, accueil de loisirs, loisirs du quotidien (culture, sport, citoyenneté).** Les accueils des plus jeunes doivent tenir compte des horaires de travail des parents et disposer de suffisamment de places pour les enfants en situation de handicap. Les communes ayant choisi le maintien de la semaine de 4 jours et demi ne doivent pas être oubliées... Les problématiques d'attractivité des métiers de l'animation doivent aussi être traitées, comme celles du secteur de la petite enfance.

Par ailleurs, **les règles relatives aux absences pour enfant malade sont aujourd'hui trop restrictives et l'UNSA propose de donner droit à 12 jours par an et par enfant** pour tous les parents.

Les services de soutien à la parentalité doivent aussi se développer avec un maillage territorial permettant un accès de proximité à des dispositifs de types Maisons des parents, LAEP...

L'articulation entre vie familiale et vie professionnelle passe donc, d'abord, par un véritable droit au choix pour les parents, dès la naissance de leur enfant, entre un congé suffisamment rémunéré pour être utilisé, un accueil individuel ou un accueil collectif. Le congé parental ne doit pas être contraint par l'impossibilité de recourir à un mode d'accueil formel. Cette articulation doit aussi s'envisager tout au long de la vie en soutenant tout l'écosystème des politiques jeunesse et du vieillissement.

L'UNSA demande que le fil conducteur de toute réforme ait pour ambition de faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes, notamment l'égalité professionnelle tout au long de la carrière.

Dossier réalisé par **Martine Vignau** et **Ronan Le Bizec**