



Novembre 2023

Contribution

Congés parentaux et partage entre vie familiale et vie professionnelle

Les congés parentaux ont une importance capitale 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, notamment sur le plan professionnel... 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. Il s'agit aussi de ne pas oublier que le partage entre vie familiale et vie professionnelle ne se résume pas à la question de l'accueil et de l'éducation des enfants, beaucoup de parents sont aussi des aidants pour leurs proches âgés ou handicapés.

1. Les congés maternité et paternité après la naissance.

Aujourd'hui le congé maternité ouvre droit à entre 16 et 26 semaines de congé selon le rang de l'enfant (34 à 46 semaines en cas de naissances de jumeaux ou de triplés). Ce congé peut être réduit à 8 semaines (dont au moins 6 après l'accouchement) 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.

L'UNSA estime que ces règles sont adaptées. En revanche, 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. Le rapport de la DREES publié en juillet dernier montre que même si cela progresse, le recours à ce congé reste assez inégal en fonction du statut du salarié.

Aussi, **pour faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes l'UNSA demande que la totalité du congé paternité soit rendu obligatoire.** Cela permettrait aussi de protéger les salariés les plus précaires d'éventuels pressions de leur employeur pour ne pas prendre la totalité de ce congé.

Par ailleurs, en dehors de dispositions conventionnelles particulières ou d'accords d'entreprise, l'indemnisation de ces deux congés par la Sécurité sociale fait baisser les revenus

des parents Cela apparait injuste alors que la naissance d'un enfant entraine des coûts importants.

Il est nécessaire que l'intégralité de leur rémunération puisse être maintenue durant ces deux congés et que les prestations familiales puissent être servies dès le premier enfant afin de soutenir le pouvoir d'achat de toutes les familles.

2. Le congé parental d'éducation.

A l'issu des congés maternité et paternité, le congé parental est aujourd'hui ouvert 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 renouvelé de 2 à 5 fois selon le rang de l'enfant. 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) durant une durée variable de 2 à 5 ans dépendant aussi du rang de l'enfant.

La réforme de 2014 visait à la fois 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 qu'à la marge de ce dispositif. La réduction d'un an du congé parental a augmenté la probabilité de retour en emploi des femmes de 20 points la troisième année et de 3,4 points au-delà de la 3ème année, ce qui est positif, mais pour ce qui concerne les pères on constate seulement une légère hausse du recours au congé parental indemnisé à taux partiel lors de la troisième année de l'enfant (+1,1 points).

Il apparait que 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 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.

Par ailleurs, pour inciter les pères à le prendre aussi, il pourrait être proposé que l'utilisation de ces droits par les deux parents jusqu'au 15 mois de l'enfant leur permette d'acquérir un droit prioritaire, à normer à un mode d'accueil formel ensuite, 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'au 2 ans de l'enfant et ce 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 de d'accueil et, dans ce cas, l'autorité organisatrice de l'accueil du jeune enfant devrait la rembourser à la CAF. Cette disposition inciterait les communes et intercommunalités à créer un nombre de places suffisant. Cela concernerait aussi les places pour les enfants en situation de handicap.**

Dans cette même 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 entrainerait aussi une réforme pour harmoniser le 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. Nous proposons donc de ne pas conserver de dispositif.

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

Le partage entre vie familiale et vie professionnelle ne peut s'envisager sans que soit traitée la question des modes d'accueil formels. **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 à la fois de mode 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 engagés dans la COG 2023-2027 sont un premier pas important mais insuffisant.

L'article 10 de la loi pour le plein emploi tel qu'amendé par le Sénat puis adopté par le parlement comporte beaucoup de lacunes quant aux obligations faites aux communes de répondre aux besoins d'accueil sur leur territoire. **L'UNSA est favorable à l'introduction de dispositions législatives permettant au gouvernement de fixer une stratégie nationale avec des objectifs à la fois qualitatifs et quantitatifs (y compris en termes d'accueil d'enfants en situation de handicap), et la mise en place de moyens de recours contre les autorités organisatrices de l'accueil du jeune enfant qui ne rempliraient pas leurs missions. Ces objectifs doivent prendre un compte le développement de places Avip et pour les enfants en situation de handicap.**

Les parents qui confient leurs enfants à des structures d'accueil doivent aussi pouvoir le faire en toute confiance. Cette dernière a pu être altérée par la multiplication des scandales et le rapport de l'Igas de mars 2023. L'article 10 bis de la loi pour le plein emploi contient plusieurs dispositions permettant de mieux contrôler les établissements. **L'UNSA soutient cette démarche mais 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.** Par ailleurs, nous demandons que des bilans annuels de ces contrôles puissent être présentés, à minima, au conseil d'administration de la CNAF chaque année.

Ensuite, pour revaloriser le secteur et lutter contre la pénurie de professionnels **l'UNSA avait proposé la mise en place d'une prime forfaitaire de « type Ségur » d'un montant de 195€** avant d'envisager de faire converger les salaires du secteur. Elle aurait été à la fois plus lisible, plus simple à verser et aurait touché plus de salariés que les revalorisations qui sont actuellement en cours de négociation dans les branches...

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'encadrements** pour se rapprocher des

standards nationaux ce qui améliorerait à la fois la qualité d'accueil et les conditions de travail des professionnels.

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 que ce soit dans les zones urbaines, rurales ou de montagne et dans les régions d'outre-mer. Les effets déterminants de la scolarisation en école maternelle sur le développement des enfants, en matière de socialisation, de premiers apprentissages et les conséquences positives sur leur scolarité ultérieure sont clairement établis.

L'UNSA pose plusieurs conditions à sa réussite. Les enfants de 2 à 3 ans scolarisés doivent être obligatoirement comptabilisés et l'effectif de cette classe ne doit pas être globalisé dans le calcul de la moyenne des effectifs de l'école. Le développement des compétences langagières de tous les enfants, les effectifs et les conditions d'encadrement et d'accueil doivent permettre de travailler, le plus souvent possible, en petits groupes. Nous défendons une école maternelle bienveillante, sans pression, attentive aux besoins de chaque enfant, avec des personnels formés et des Rased en nombre suffisant pour un accompagnement de qualité des élèves en fragilité. L'école maternelle n'a pas pour objectif de trier les élèves mais de permettre à tous une première expérience scolaire positive et sereine. Il faut donc impérativement éviter la mise en place de protocoles d'évaluation stressants. Une observation fine, en contexte, de ce que savent faire les élèves, en les associant à la visualisation de leurs progrès, est à privilégier.

Enfin, **l'UNSA demande plus d'ambitions pour les politiques publiques menées envers les enfants qui ne bénéficient pas d'un mode d'accueil formel** et qui sont gardés par leur famille. Ils représentent environ la moitié des moins de 3 ans et bien que la nouvelle COG envisage de développer notamment les LAEP et les ludothèques cela n'est pas suffisant. Nous proposons que **les parents qui ont fait le choix de garder leurs enfants puissent bénéficier de quelques heures par semaine d'accueil formel ce qui permettrait aux enfants de se socialiser.**

4. Le partage entre vie familiale et vie professionnelle

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 la vie familiale.

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**

loisir sans hébergement, 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 celle 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.**

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'amélioration du partage entre vie familiale et vie professionnelle passe donc, d'abord, par un véritable droit au choix pour les parents lors de la première année de leur enfant entre un congés 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. Ce congé doit s'intégrer dans tous l'écosystème de la petite enfance et les parents qui le choisiront devront pouvoir bénéficier de services pour les accompagner.

Pour l'UNSA, les réformes qui seront entreprises, doivent garder comme fil conducteur l'ambition de faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes, notamment l'égalité professionnelle tout au long de la carrière.