



1000 premiers jours de l'enfant

Notre analyse du rapport Cyrulnik et des premières propositions du gouvernement

19 Octobre 2020

Sommaire

- I – Natalité, accueil de l'enfant, modes de garde, pouvoir d'achat des familles, où en est-on en 2020 ?
- II – Les avancées du PLFSS 2021
- III – Les premières propositions du gouvernement en lien avec le rapport Cyrulnik
- IV – Les autres mesures de politique familiale qui posent question
- V – Des mesures peu coûteuses qui pourraient être utiles aux familles, à l'accueil et à la santé des enfants
- VI – Synthèse pour action
- VII - Qui sommes-nous et contacts utiles

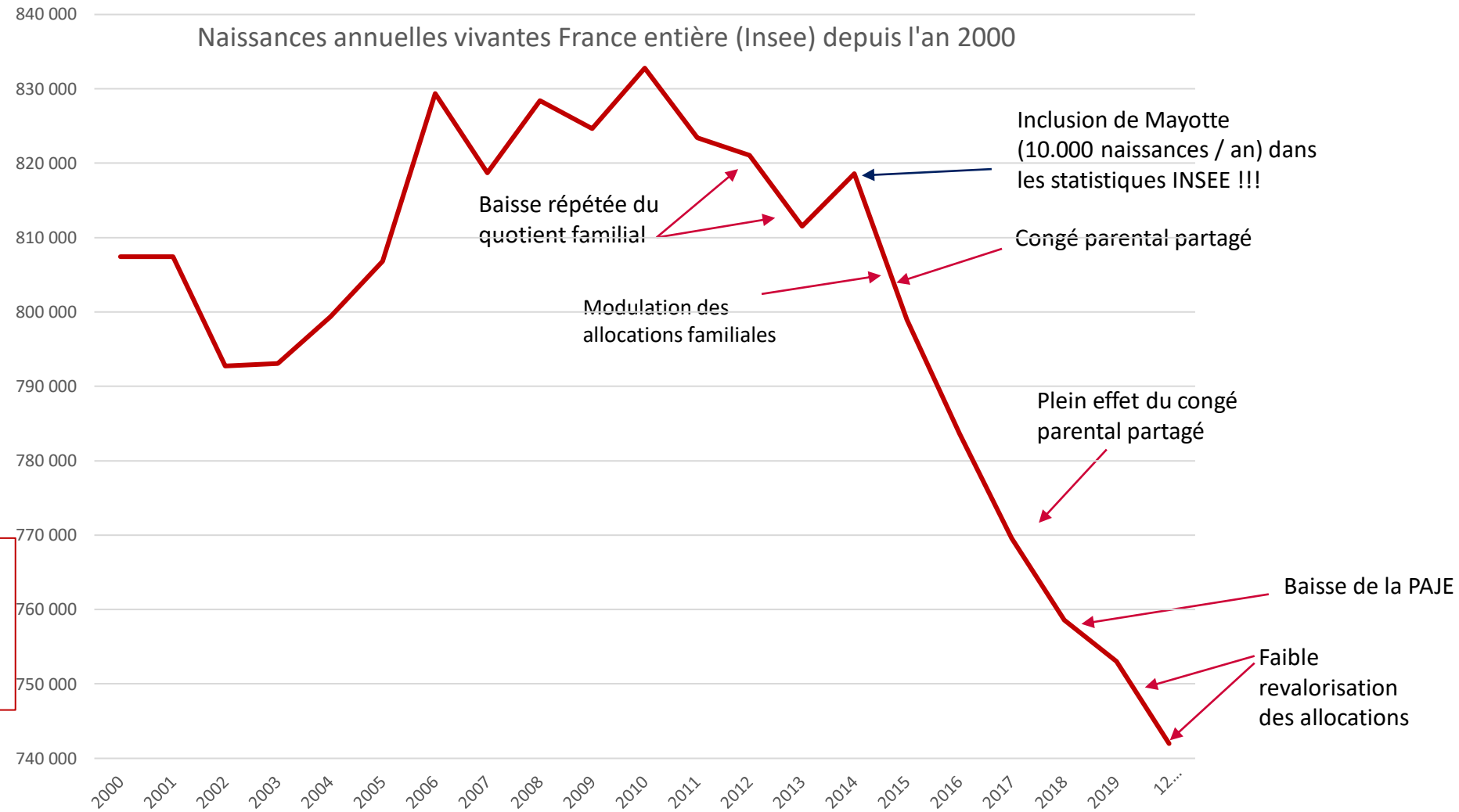
**I – Natalité, accueil de l'enfant, modes de garde,
pouvoir d'achat des familles,
Où en est-on en 2020 ?**

A - Une natalité dont la chute se poursuit en 2020

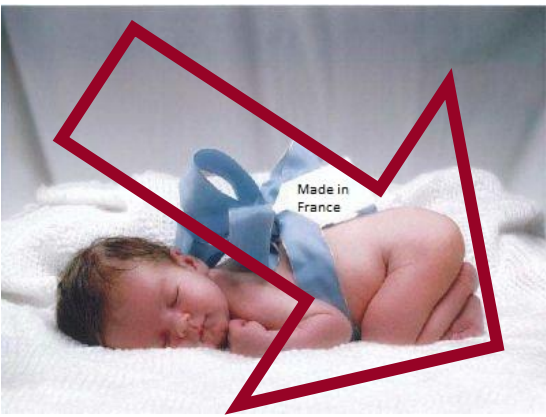


90.000 naissances en moins (hors Mayotte)

-1,4% de naissances sur les 12 derniers mois (à fin août 2020)



Avec des conséquences à moyen terme :



La sécurité sociale, la protection sociale sont financés par les actifs.

Moins de bébés depuis 2012 → moins d'actifs dès 2030 :

- **Moins** de protection sociale
- **Moins** de retraites
- **Une dette** à rembourser par un nombre d'actifs de + en + faible...



B - Un accueil de l'enfant particulièrement compliqué cette année

La crise de la Covid-19 a rendu l'accueil d'un nouvel enfant plus compliqué que jamais :

- Incertitude économique
- Incertitude sanitaire
- Contraintes pour se soigner, être suivie dans sa grossesse, accoucher, faire garder son enfant,...



C - Un niveau de vie des familles qui s'est dégradé

- **5,6 Milliards d'€ retiré du budget des familles** entre 2012 et 2018 (modulation des allocations familiales, baisse du plafond du quotient familial, multiples réductions sur la Prestation d'accueil du jeune enfant, réduction du congé parental, etc...).
- Les classes moyennes ont été durement touchées : 2 M de familles avec enfant(s) des classes moyennes et pauvres ont vu leur revenu disponible diminuer ¹
- Elever des enfants est un « luxe » : pour avoir 3 enfants, il faut consentir à une baisse de niveau de vie de 40% ²
- Et ça continue : faible revalorisation de l'ensemble des allocations en 2019 (0,3%), 2020 (0,3%) et 2021 (0,1%)...dans un contexte où la menace du chômage rôde.



D - L'échec de la réforme du congé parental partagé:

- L'objectif principal était d'améliorer l'égalité homme-femme.
- Mais (nous l'avions dit dès 2012) la réforme du congé parental partagé ne tient aucun compte des réalités des familles (revenus disparates des conjoints, professions excluant de prendre un congé, souhait différencié des deux parents).
- Le résultat est sans appel : en 2017, le congé parental reste pris à 94% par les mères et moins de 2% des familles partagent le congé.
- La réforme a fait chuter le recours à ce mode de garde : - 285.000 places perdues entre 2012 et 2019 ¹
- Des familles se retrouvent sans solution de garde aux deux ans de leur enfant et certaines mères en viennent à démissionner.

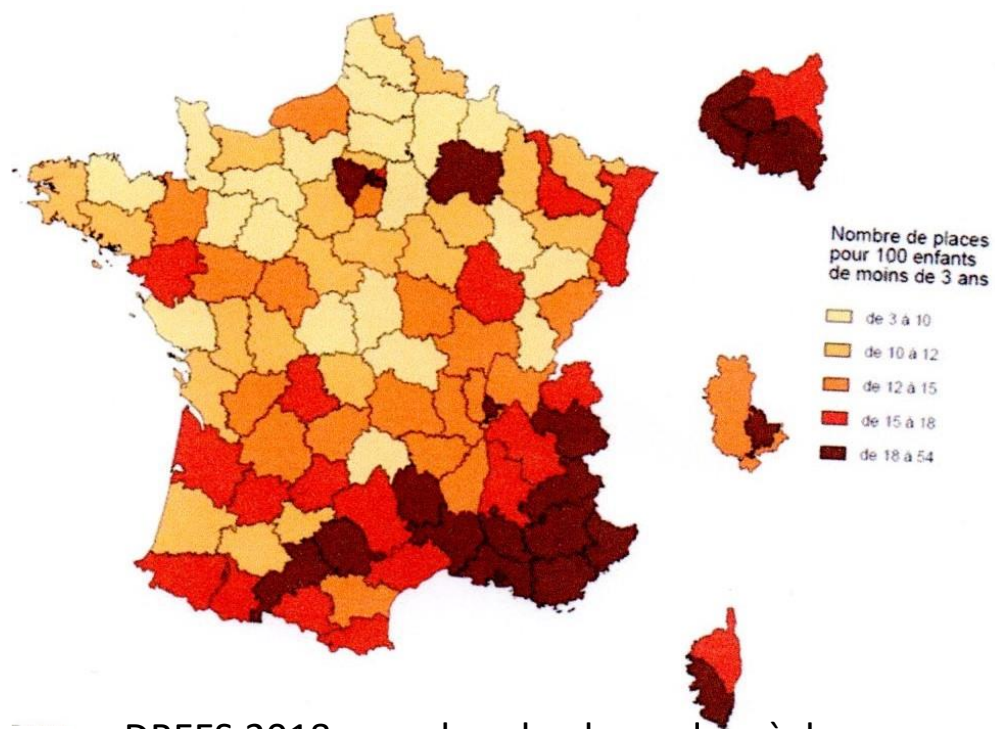


E) Moins de solutions d'accueil pour les 0-3 ans

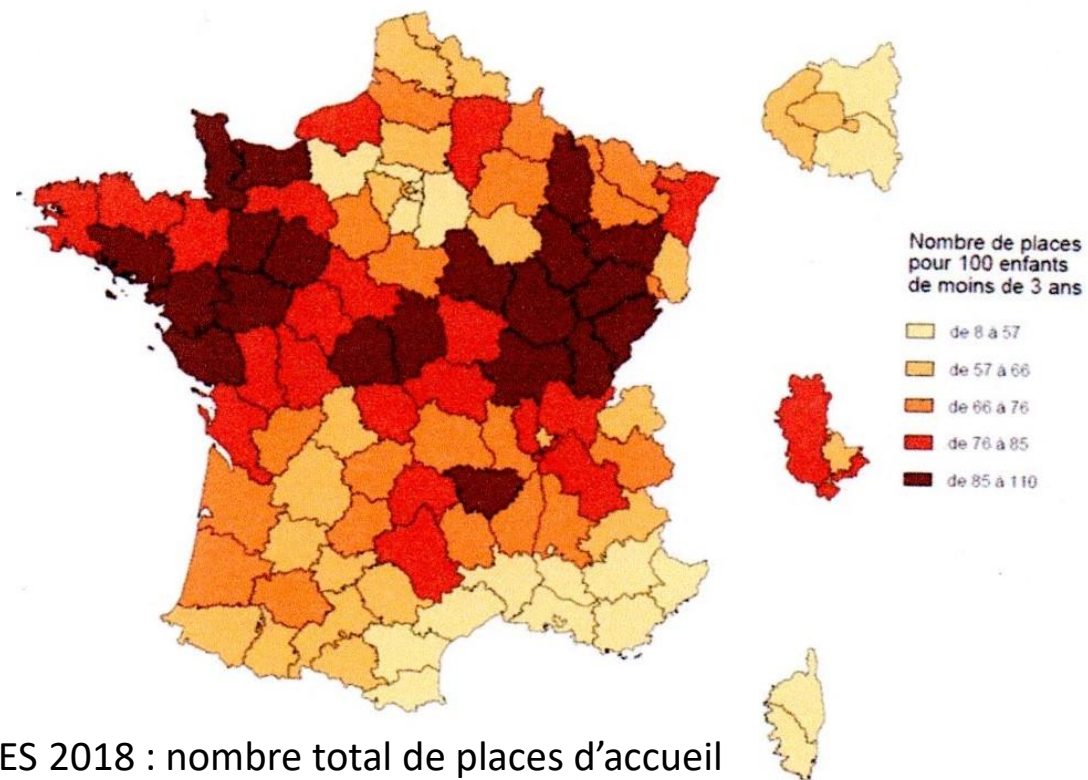
Solutions d'accueil	Bilan COG 2013-2017 ¹	Rappel objectifs 2013-2017	Et ça continue...
Nouvelles places de crèches PSU brutes	+ 57.200		+1.500 en 2018 ⁴
Destructions de places de crèches	- 24.700		Chiffres inconnus mais ça continue
Nouvelles places de crèches CMG / PAJE ²	+ 22.900		+7.500 en 2018 ⁴
Augmentation de la fréquentation	+ 6.400		???espérons
Total places de crèches	+61.800	+ 100.000	
Garde par les assistantes maternelles	-21.900 ³	+ 100.000	- 20.000 en 2018-2019
Scolarisation à 2 ans	+ 1.800	+ 75.000	
Congé parental	- 260.000		-25.000 en 2018/2019 ⁵
Total solutions d'accueil	- 218.300 !!	+275.000	



Les résultats en image de la politique du « tout crèche » : les collectivités qui font le plus de crèches sont celles qui offrent au global le moins de solutions de garde aux familles !



DREES 2018 : nombre de places de crèches pour 100 enfants de 0-3 ans en 2015

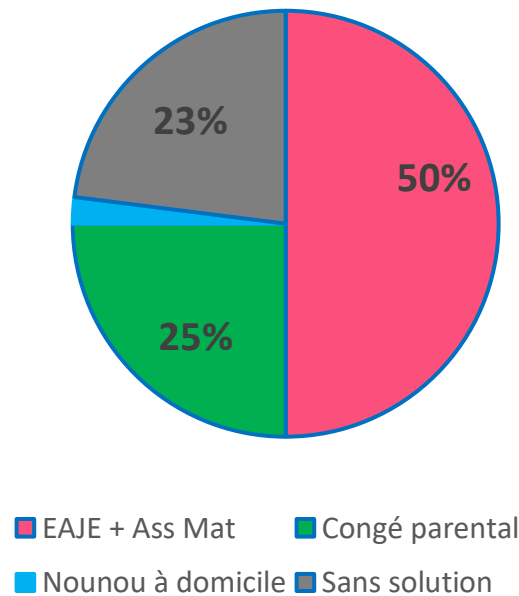


DREES 2018 : nombre total de places d'accueil formel pour 100 enfants de 0-3 ans en 2015

Les résultats pour les parents en terme d'offre de garde :

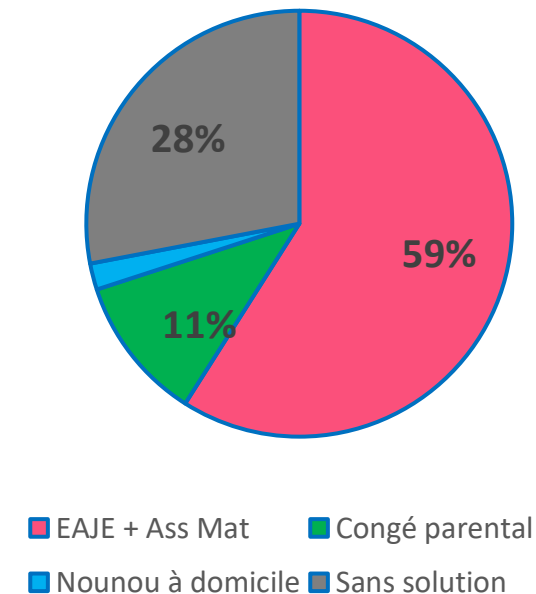
En 2010 :

Répartition des modes de garde pour
100 enfants



En 2020 :

Répartition des modes de garde pour
100 enfants





F) Une politique familiale particulièrement coûteuse

« Dépenser + pour Garder – »

Dépenses	2012 ¹ (en M€)	2017 ² (en M€)	2018 ² (en M€)	2019 estimé ² (en M €)	Evolution du budget global 2019 vs 2012	Evolution en %
Congé parental	2.064	1.233	980	936	- 1.128 M€	- 54,6%
CMG assistante maternelle	5.416	5.588	5.581	5.528	+ 112 M€	- 2%
CMG gardes à domicile ⁴	293	281	285	291	- 2 M€	=
Coût des crèches pour la sécurité sociale⁵	1.954	3.064	3.211	3.357	+ 1.403 M€	+71,8%
dont CMG crèches	166	425	493	558	+ 392 M€	+236 %
dont PSU crèches et RAM	1.788	2.639	2.718	2.799	+ 1.011 M€	+56,5%
Total des Dépenses	9.727	10.166	10.057	10.112	+ 385 M€	+ 4%

→ Perte de 285 000
bénéficiaires du congé
parental (2012-2019)

→ Moins de 65.000 places en
crèches créées sur la même
période

1) CCSS et FNAS septembre 2013 2) CCSS et FNAS septembre 2019 3) CCSS et FNAS septembre 2018 4) Attention : il faudrait ajouter les réductions d'impôts pour avoir le coût complet de ce mode de garde 5) A ce coût, il faut ajouter les subventions versées par les collectivités locales, le coût de création des places de crèches et les versements du fond enfance jeunesse de la CAF qui eux aussi ont explosés à la hausse

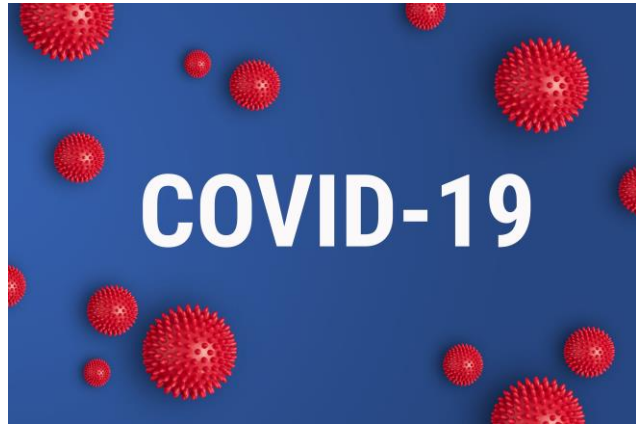


Y compris pour les collectivités locales

Sur la base d'un enfant gardé à plein temps	Coût total ¹ par enfant et par mois pour l'Etat et la CNAF	Coût estimé* par enfant et par mois pour une municipalité
Crèche	1348 €	Variable selon le type de crèche et son taux de remplissage.
Assistante maternelle	856 €	0 (sauf MAM / RAM)
Garde à domicile	1312 €	0
Congé parental	390 €	0

¹ Source : IGAS IGF 2017 – coût total Etat + CAF + collectivités locales à fin 2015

* Le coût peut être variable selon les choix de la commune (Délégation de Service Public ou non) et les coûts locaux (fonciers, salaires,...)



G – Une crise sanitaire qui risque d'accentuer la pression sur les mères

- Pendant le confinement, les mères ont particulièrement subi l'impact du surcroît de travail ménager, garde des jeunes enfants, soutien scolaire des plus grands,...
- Aujourd'hui, les fermetures (et menaces de fermeture) ponctuelles de crèches et d'écoles compliquent l'organisation familiale.
- Les travailleurs les plus précaires (CDD, intérim) sont ceux qui subissent le plus les risques de perte d'emploi. Rappelons que les femmes représentent 3/5^{ème} des travailleurs en CDD.
- Les budgets contraints des collectivités locales risquent de freiner le développement des modes de garde.



H) Un renfort des aides aux familles monoparentales ...en apparence

Les familles monoparentales ont bénéficié de mesures catégorielles :

- PREPARE versée jusqu'aux 3 ans de l'enfant (au lieu de 2 ans),
- augmentation de l'ASF,
- augmentation du CMG,
- développement de l'ARIPA,...

MAIS, elles pâtissent comme tout le monde :

- du manque de modes de garde,
- de la baisse du quotient familial,
- de la modulation des allocations familiales,
- de la faible revalorisation des allocations...

Et sont particulièrement vulnérables au risque de chômage !



I) Une érosion du taux d'activité professionnelle des mères

- 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)
- Confrontées au manque de mode de garde, une partie des femmes font le choix de ne pas avoir d'enfant supplémentaire (baisse de la natalité), une autre partie renonce à son emploi (rupture conventionnelle, cdd ou intérim non renouvelé,...)
- Un risque d'aggravation pour les femmes avec la crise sanitaire ?



Ce point est particulièrement alarmant alors que la France réussissait à concilier depuis + de 20 ans un taux de natalité élevé et une bonne insertion professionnelle des mères !



**Ce contexte peu favorable,
essentiellement hérité du précédent quinquennat
et aggravé par le contexte actuel
doit être pris en compte pour évaluer
toute proposition concernant la famille ou la petite enfance.**

II – Les avancées du PLFSS 2021



A - L'allongement du congé paternité

- C'est très positif de donner du temps aux pères pour
 - Reconnaître le rôle de chacun des deux parents
 - Mieux accueillir le tout-petit dans les jours / mois qui suivent sa naissance
 - Soutenir la mère (fatigue physique et émotionnelle)
 - Démarrer l'attachement père-enfant



Que font les autres pays ?

- Avec 3+11 jours ouvrés de congé paternité, la France est très bien placée¹ derrière :
 - La Finlande (9 semaines dont 3 maxi pendant le congé de la mère) rémunéré 70% ou 40% ou 25% du salaire
 - La Slovénie (30 jours) et la Lituanie (4 semaines)
 - L'Autriche (28 à 31 jours faiblement rémunérés)
 - La Bulgarie (15 jours)
- Pour le congé maternité, la France est plutôt en dessous² des standards européens qui recommandent 18 semaines de congé maternité
- De plus en plus de pays³ s'orientent vers des congés flexibles et partageables pour répondre à la diversité de mode d'organisation des familles



Comment faciliter l'organisation des familles

- Donner de la flexibilité au congé paternité :
 - Quelques jours dès le début de l'accouchement (sans délai de prévenance et sans que l'employeur ne puisse s'y opposer)
 - Le solde, au choix du salarié en accord avec l'entreprise, à prendre dans les 4 mois suivant la naissance (6 mois pour un enfant de rang 3 et suivant), ceci permettant à certains pères d'être à la maison à l'arrivée de l'enfant tandis que d'autres pères privilégieront de prendre le relais de la mère à la fin du congé maternité avant l'entrée dans un mode de garde.
- Donner de la flexibilité aux pères et aux mères en autorisant un transfert à l'autre parent d'une part de leur congé paternité / maternité (2 semaines idéalement).

Ex : une mère commerçante ou profession libérale assez en forme pour reprendre plus tôt le travail aurait la possibilité de transférer jusqu'à 2 semaines de congé au père de l'enfant qui pourrait du coup prendre un congé paternité d'une durée totale de six semaines...et réciproquement bien sûr.



Le congé paternité doit-il être obligatoire ?

- Nous croyons plus aux encouragements qu'aux contraintes.
- Certains salariés ne racontent pas leur vie familiale à leur employeur = obligation difficile à mettre en œuvre.
- Certaines professions supposent de voyager (routiers, militaires, marins, commerciaux internationaux,...) → Imposer 7 jours de congé au moment de la naissance n'a pas de sens pour un père éloigné de sa famille !
- L'argument des pères en CDD ne tient pas : les mères en CDD ou intérim perdent généralement leur travail après un congé maternité. Veut-on obliger les pères en CDD à subir cela ?



Nous recommandons une **mesure incitative** : pour pouvoir transférer jusqu'à 14 jours de congé à l'autre parent de l'enfant, encore faut-il avoir pris au moins 14 jours de congé



Nous signalons un phénomène étrange ces tout derniers jours à l'Assemblée face à certains amendements de l'article 35 du PLFSS

- Rejet par les administrateurs de propositions permettant de prendre le congé paternité en 2 fois : ça encouragerait trop de père à le prendre et donc ce serait une dépense supplémentaire (c'est le contraire de l'esprit de la loi)
- Rejet des premières propositions de transfert sous condition à l'autre parent : là encore, ça encouragerait trop de parents à utiliser au mieux les jours et donc ce serait une dépense supplémentaire (c'est le contraire de l'esprit du rapport des 1000 jours)



B – Le développement des maisons de naissance

L'article 30 prévoit une pérennisation / un développement des maisons de naissance et c'est une bonne nouvelle même si ça ne concerne actuellement qu'un très petit nombre de parents :

- Accouchement plus humain, moins médicalisé
- Meilleure expérience dans bien des cas
- Coût inférieur pour les finances publiques

...attention dans le même temps à éviter les fermetures de maternités en zone rurale...même si la natalité baisse. Avec la Covid-19, tout peut changer (cf l'Orne par exemple)

III - Les premières annonces du gouvernement en lien avec le rapport Cyrulnik



A - Les 1000 jours : une excellente initiative

- Nous saluons l'initiative du Président de la République de réfléchir aux 1000 premiers jours de l'Enfant et aux bonnes mesures à prendre pour améliorer la santé physique et affective de chaque enfant
- Notre association a été auditionnée par Boris Cyrulnik et plusieurs de nos mamans ont participé aux groupes de parents des 1000 jours et aux échanges avec Adrien Taquet
- Au plan international, Make Mothers Matter participe aux programmes de réflexion et d'action autour des 1000 jours



B - Des avancées pour soutenir les familles en difficulté

- Nous saluons la prise en compte attentive que fait le rapport de nombreuses situations compliquées à vivre pour les familles : enfant en situation de handicap, parent en situation de handicap, troubles divers,...
- Sans êtres expertes de chacun de ces domaines, il nous semble que bon nombre de propositions vont dans la bonne direction
- Nous signalons cependant que lors de l'audition des associations familiales au Sénat le 15 Octobre, certaines associations étaient interrogatives sur les montants annoncés pour mettre en œuvre telle ou telle mesure.



Attention aussi à ne pas oublier l'immense majorité des familles qui n'ont pas de problème majeur mais ont, elles aussi, besoin d'être reconnues et soutenues.



C - Plus de temps pour les pères et les mères

- Nous saluons la préconisation du rapport Cyrulnik de donner plus de temps aux parents, notamment au cours de la première année de l'enfant
- Nous sommes favorables à la préconisation d'allonger le congé maternité de 2 semaines pour s'aligner sur les standards européens.
- Nous sommes favorables à l'allongement du congé paternité
- Nous sommes favorables au principe d'un congé parental de 4 mois ½ rémunéré à 75% du salaire comme le préconise le rapport



Les annonces d'Adrien Taquet du 28/9 diffèrent quelque peu du rapport Cyrulnik



D - Vers un statu quo pour le congé maternité

- Adrien Taquet n'a pas évoqué le congé maternité lors de son live du 28 septembre
- A priori, la durée resterait à 16 semaines pour un premier enfant
- Soit moins que la majorité des pays d'Europe...et que les préconisations de l'Union Européenne



E – Un congé paternité allongé

- Nous saluons l'allongement de 2 semaines de congé paternité
- C'est moins que les 9 semaines préconisées par le rapport Cyrulnik mais c'est un petit pas dans la bonne direction
- Avec 28 jours de congé paternité, la France sera championne d'Europe avec la Lituanie et la Slovénie



F - Vers un congé parental court et mieux rémunéré

- Le rapport des 1000 jours de l'enfant préconise un congé parental de 4 mois ½ pour chaque parent rémunéré à 75% du salaire
- Adrien Taquet a annoncé le 28 septembre qu'il lancerait une concertation pour raccourcir et mieux rémunérer le congé parental
- Sans précision sur la durée ni le montant de la rémunération...



C'est une bonne nouvelle pour

- Mieux accompagner le nourrisson dans les premiers mois de son existence
- Favoriser un allaitement plus long
- Encourager des pères à prendre leur part du congé parental (si la rémunération est au minimum de 70% du salaire brut)
- Donner la possibilité de prendre un congé parental à des salariés qui aujourd'hui ne le peuvent pas financièrement



C'est finançable à court terme et rentable à moyen terme

- Avec un salaire moyen à 2200€, on peut estimer que le salaire des jeunes parents intéressés par ce congé sera inférieur à cette moyenne...mettons 1900 €
- $1900 \times 75\% = 1425 \text{ €}$. C'est très proche du coût mensuel de fonctionnement d'une crèche pour les finances publiques.
- Il est probable que le coût réel de fonctionnement d'un EAJE pour un enfant en très bas âge est supérieur au coût moyen de fonctionnement.
- Le rapport des 1000 premiers jours de l'enfant démontre le bénéfice sur la santé de l'enfant d'une prise en charge par les parents dans les tous premiers mois de sa vie = économies sur sa santé future



En revanche

Le congé parental court et mieux rémunéré ne devrait pas remplacer le congé parental actuel (long et faiblement rémunéré)

- Le rapport Cyrulnik ne dit nulle part qu'il faut supprimer le congé long
- 240.000 familles utilisent encore ce dispositif. Raccourcir le congé parental supposerait de créer très rapidement au moins 150.000 places de crèche !
= Impossible !
- Remplacer un congé parental peu coûteux par des modes de garde coûteux conduirait à une inflation de dépenses (comme depuis 2012).
- Ce ne sont pas les mêmes profils de familles qui ont recours au congé long : enseignants, professions de santé, employés, ouvriers et plus généralement parents de familles nombreuses. Le congé court ne répondrait pas à leurs besoins.



Les deux types de congé peuvent coexister

Un grand nombre de pays développés offrent aux parents le choix entre deux types de congé :

- l'un court et bien rémunéré qui a vocation à séduire un très grand nombre de parents, y compris de nombreux pères
- l'autre long et plus faiblement rémunéré répondant aux besoins de certaines familles (classes moyennes, familles avec plusieurs enfants)



Quid de l'égalité F/H ?

- Il y a une vision « volontariste » de l'égalité F/H qui consiste à vouloir promouvoir dans chaque foyer un partage égalitariste des tâches et du temps consacré au « care ».
 - C'était l'optique du congé parental partagé en 2014. Mais la réforme a échoué :
 - pas d'avancée dans le partage des tâches
 - recul de la natalité
 - baisse du total des solutions d'accueil
 - recul de l'insertion professionnelle des mères



Quid de l'égalité F/H ?

- Il y a une vision plus « libérale » de l'égalité F/H qui consiste à faciliter les possibilités de carrière pour les femmes et les possibilités de conciliation vie-pro vie-perso pour les hommes et les femmes en donnant un maximum de flexibilité aux familles
 - Ce type de politique a donné des résultats à la fin des années 90 en France
 - Création du congé parental long au 3^{ème} enfant
 - Puis possibilité de prendre ce congé dès le 2^{ème} enfant
 - Développement important des modes de garde
 - = Forte progression de l'activité des femmes
 - Ce type de politique réussit actuellement dans plusieurs pays développés qui proposent aux salariés F & H de la flexibilité choisie : Royaume-Uni, Finlande, Australie, Nouvelle-Zélande, Norvège, (cf annexe 3).

IV - Les autres mesures de politique familiale qui posent question



A - Très faible revalorisation des allocations : 0,1%

L'anticipation d'une très faible inflation conduit à :

- Revaloriser de 0,1% seulement des plafonds de ressources donnant droit aux différentes allocations (allocations familiales non modulées, allocations de rentrée scolaire, plafond de la PAJE, etc...)
- Revaloriser de 0,1% seulement des allocations versées aux familles

Or, à fin août 2020, l'inflation constatée sur les 12 derniers mois était de + 0,5%.

Tandis que les familles ont été les plus impactées par le Covid-19 : + touchées par le chômage partiel du fait de la garde d'enfant, + touchées par les achats de gel, masques...notamment pour les familles nombreuses.



Attention au soutien aux familles...et tout particulièrement les plus modestes et celles qui ont le plus d'enfants qui sont les plus aidées !



B – Des modes d'accueil plus qualitatifs

Le gouvernement prévoit d'améliorer la qualité des modes de garde.

C'est une bonne nouvelle...à condition que ça ne soit pas l'occasion :

- De surenchérir le coût des crèches, en limitant d'autant plus leur développement
- De multiplier les normes pour les assistantes maternelles, compliquant le recrutement de professionnelles dans ce secteur pour remplacer les nombreux départ à la retraite

Sachant que d'autres associations dénoncent une baisse des normes préjudiciables à la qualité de l'accueil.



Les crèches gardent seulement **15%** des enfants en France. Ne concentrons pas tout l'argent pour ces seules familles.

C – La fin de l'Instruction en Famille



Pour lutter contre les séparatismes, Emmanuel Macron a annoncé la fin des possibilités d'Instruction en Famille (IEF), sauf cas d'enfant malade.

Or l'IEF est utilisé par un grand nombre de familles notamment en cas de :

- Phobie scolaire
- Harcèlement scolaire
- TSA, TDA, dys-, handicap léger et tout autre trouble long à diagnostiquer
- Projet familial (voyage, aventure,...)



L'IEF doit pouvoir faire l'objet de contrôles resserrés pour lutter contre les séparatismes, sans assimiler les parents utilisant l'IEF à de dangereux fanatiques ne respectant pas les valeurs de la République.

V -

**Des mesures peu coûteuses
qui pourraient être utiles aux familles,
à l'accueil et à la santé des enfants**

A – L'urgence d'un rapport synthétique sur les modes de garde



- Il manque aux différents rapports qui se succèdent :
 - Le coût de création d'une place de garde supplémentaire
 - Le coût complet de chaque mode de garde pour l'Etat et les collectivités locales
 - Le reste à charge pour les familles
 - Le profil des familles utilisatrices de chaque mode de garde
 - L'Etat de l'offre et de la demande sur les différents territoires



C'est un préalable indispensable à toute réforme d'envergure sur la petite enfance



B – Donner de la souplesse aux familles dans l'utilisation des congés maternité, paternité, parentaux

Jours réservés à la mère

Jours à disposition des familles, utilisables indifféremment par l'un ou l'autre des parents

Jours réservés au père



Pour permettre à chaque famille de trouver la meilleure (ou moins mauvaise) solution correspondant à ses ressources, son organisation professionnelle et personnelle, ses aspirations,...



C – Favoriser la flexibilité du travail pour tous les salariés

- Développer dans les entreprises des possibilités de flexibilité du travail, choisi par le salarié, sur le modèle de ce que font les anglais (Right to Request) ou les finlandais (Työaikalaki)
- Le rapport Cyrulnik préconise (sans détailler) le système finlandais
- Nous préconisons de réfléchir à partir des modèles anglais et finlandais pour définir un modèle français répondant au mieux aux différentes situations familiales et cohérent avec les besoins des entreprises.



D – Promouvoir la diversité des modes de garde

- Pour une approche inclusive des dynamiques familiales (qui sont diverses)
- A moindre coût pour les finances publiques (cf les exemples d'Asnières et Beauvais)
- Proposer aux familles un choix diversifié :
 - Des crèches bien remplies, avec une part de mixité sociale
 - Des assistantes maternelles maillant le territoire + speed dating
 - Un congé parental court bien rémunéré
 - Un congé parental long faiblement rémunéré
 - Des possibilités de garde à domicile, garde partagée pour garder le leadership européen de la France quant au nombre de femmes cadres sup et dirigeantes d'entreprise



E – Faciliter l'accouchement à l'heure du Covid-19

URGENCE !!!

- Protection des personnels (comme pour un dentiste / chirurgien maxillo-facial)
- Mise à disposition prioritaire de tests antigéniques pour les maternités
- Pas de masque pour les mères pendant l'accouchement lui-même



F – Ne pas confondre télétravail et mode de garde

URGENCE !!!

- Nous saluons l'initiative prise par le Président de la République au début de son quinquennat pour développer le télétravail.
- Dans bien des cas, le télétravail favorise la conciliation vie familiale – vie professionnelle et limite les contraintes liées aux transports.
- Le télétravail a été salubre lors du 1^{er} confinement pour permettre à tous ceux qui le pouvaient de continuer à travailler, au moins ponctuellement.
- Nous saluons particulièrement les mesures de chômage partiel accordées à tous les parents lors du 1^{er} confinement puis, depuis le 1^{er} septembre, aux parents confrontés à la fermeture de la crèche ou de l'école

MAIS

- Nous ne comprenons pas pourquoi les parents qui télétravaillent ne peuvent bénéficier du dispositif actuel (au moins partiellement), le télétravail ne pouvant être assimilé à un mode de garde

VI-

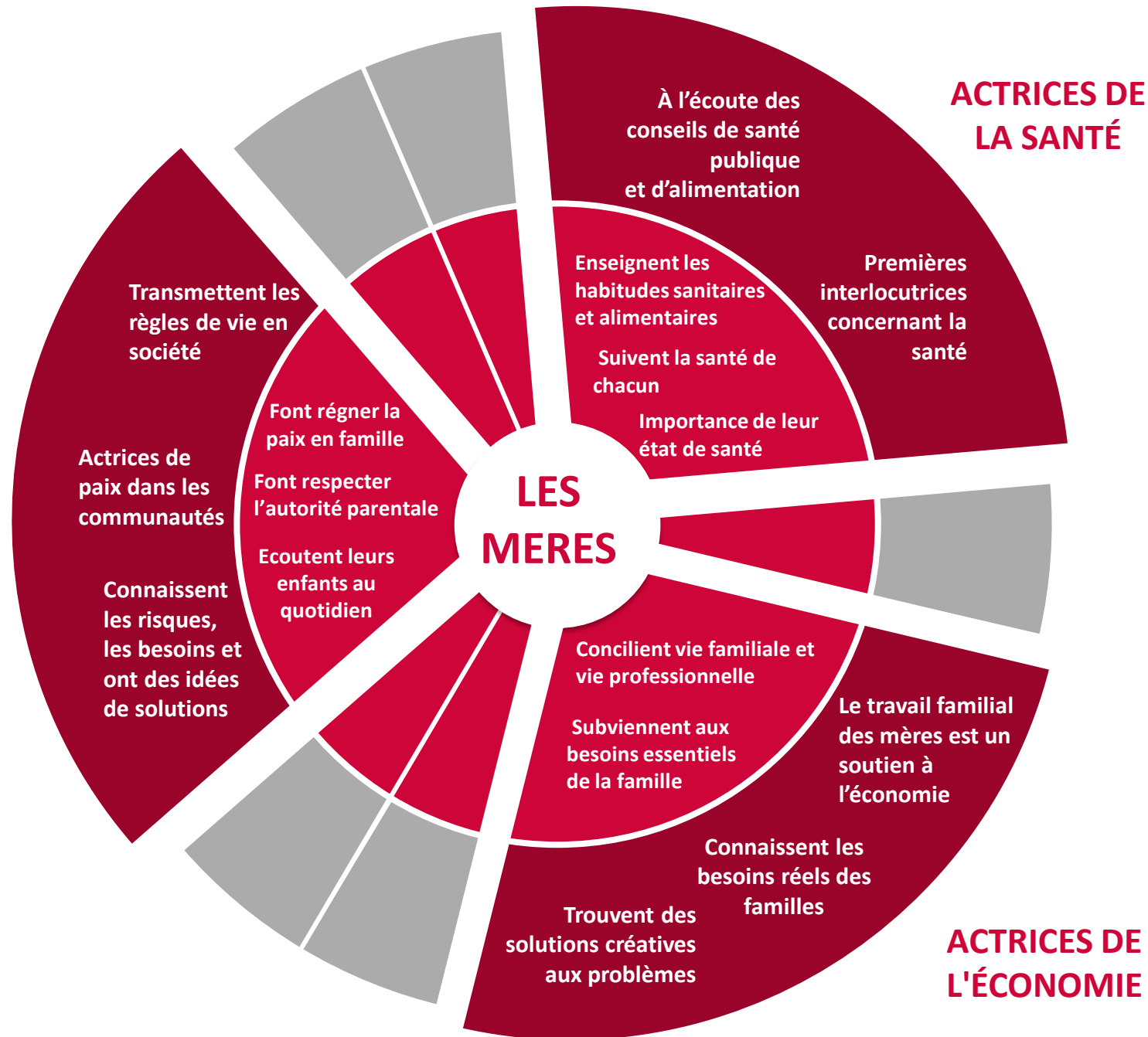
Synthèse pour action

Douze pistes pour une politique au service des familles et de la petite enfance

1. Assurer un **accouchement de qualité** :
 - Pas d'accouchement avec masque (fournir les maternités en tests antigéniques)
 - La baisse de la natalité ne doit pas conduire à obliger les mères à accoucher à plus de 45mn de chez elles
 - Oui au développement des maisons de naissance
2. Un **congé paternité allongé** et de la flexibilité pour l'utiliser :
 - en 1 ou 2 fois
 - au cours des 4 premiers mois de l'enfant (et même 6 mois pour un enfant de rang 3 et suivants)
3. Offrir une **flexibilité pour le congé maternité & paternité**
 - Jusqu'à 14 jours transférables à l'autre parent
 - ...à condition d'avoir pris le reste des jours réservés au père ou à la mère
4. Oui au **congé parental court et bien rémunéré**
 - 4 mois ½ pour chaque parent
 - 75% du salaire
 - se pose la question des familles où l'un des parents a une profession incompatible avec tout congé parental : commerçant, artisan, profession libérale,...
5. Le **congé parental long doit être maintenu**
 - Les familles devront choisir entre congé long ou court selon leur situation
 - Idéalement le congé parental long doit pouvoir être pris avec allocation jusqu'à l'entrée effective de l'enfant à l'école maternelle ou dans un mode de garde = pas de famille sans solution de garde
6. La nécessité d'un **rapport synthétique sur les modes de garde**
 - Avec en particulier leur coût complet pour les finances publiques, le reste à charge pour les familles, le profil d'utilisateurs
 - Avant toute réforme des congés parentaux
7. Une **offre de garde diversifiée**
 - Crèche - Assistantes maternelles - congé parental court bien rémunéré + congé parental long + garde à domicile
 - Pour répondre aux besoins divers des familles
 - Pour être plus efficace (plus de solutions pour moins cher) qu'une politique « tout crèche »
8. Des modes de garde de **qualité** mais **sans surenchères de normes**
 - Oui à des normes de qualité adaptées au contexte
 - Veiller à ne pas plomber le développement des modes de garde avec des coûts trop élevés
9. Un maintien du **soutien financier aux familles**
 - Revalorisation des plafonds et des allocations au minimum comme l'inflation
10. Le développement d'un droit à la **flexibilité du travail** choisie
 - Pour tous les salariés
 - Inspirés des modèles britanniques et finlandais
 - Pour favoriser l'implication des salariés dans leur entreprise tout en pouvant assumer leurs responsabilités personnelles
11. Le **télétravail n'est pas un mode de garde**
 - Dans la période Covid actuelle, les parents en télétravail doivent pouvoir bénéficier du chômage partiel si la crèche ou l'école de leur enfant ferme
12. Lutter contre les séparatismes ne doit pas priver les familles du **droit à l'instruction en famille**

VII - Qui sommes-nous et contacts utiles

**ACTRICES POUR
LA PAIX,
LA SÉCURITÉ
ET LA CITOYENNETÉ
RESPONSABLE**



VI – Qui sommes-nous ?

- Make Mothers Matter (MMM) France est la branche française de Make Mothers Matter dont la mission est de défendre et soutenir les mères, actrices de changement pour un monde meilleur.
- Créée en 1947, Make Mothers Matter est une ONG apolitique et non confessionnelle, et bénéficie du Statut Consultatif Général auprès de l'ONU depuis 2004.
- MMM est la seule ONG qui fédère des associations de mères qui agissent sur le terrain dans une quarantaine de pays et les représente au niveau des instances internationales (ONU, Unesco, Commission Européenne)
- MMM soutient que les mères, lorsqu'elles bénéficient de mesures et de lois adéquates pour jouer pleinement leur rôle, font partie de la solution pour la mise en œuvre des Objectifs de Développement Durable (ODD) fixés par l'ONU.

-
- MMM France a bien compris que le cadre budgétaire est contraint.
 - MMM France est favorable à la meilleure insertion des femmes dans la vie professionnelle.
 - MMM France essaye de proposer des solutions pouvant répondre aux aspirations du plus grand nombre de mères et de familles.

Qui sommes-nous : Contacts utiles

Pour toute information complémentaire :

Marie-Laure Gagey - des Broses

Porte-Parole Make Mothers Matter France

Emilie Perrier

Equipe Plaidoyer Make Mothers Matter France

www.mmmfrance.org – info@mmmfrance.org



Vous appréciez ce que nous défendons ?

SOUTENEZ nous en adhérant à Make Mothers Matter France :
<https://mmmfrance.org/nous-soutenir/adherez-a-mmm-france/>

Faites nous connaître de vos ami(e)s concernés par ces sujets

Annexe 1 : le congé paternité dans les pays développés

Le congé paternité **rémunéré** dans les pays développés

- Chine : 7 à 30 jours selon les provinces
- Finlande : 9 semaines dont 3 utilisable pendant le congé maternité de la mère rémunéré 70% du salaire ou 40% ou 25% selon le niveau de revenus
- Slovénie : 30 jours
- Lituanie : 4 semaines
- Autriche : 28 jours faiblement rémunéré (22€/jour)
- Bulgarie : 15 jours
- France : 3+11 jours
- Uruguay : 13 jours dans le privé mais seulement 10 dans le public
- Espagne : 12 jours
- Australie, Belgique, Chypre, Danemark, Estonie, Irlande, Luxembourg, Pologne : 2 semaines
- Roumanie : 5 à 15 jours selon que le père a suivi une formation spécifique pour prendre soin de son 1er enfant ou non
- Afrique du Sud, Lettonie, Royaume-Uni, Suède : 10 jours
- Italie : 7 jours
- Brésil (secteur privé), République Tchèque : 1 semaine
- Chili, Hongrie, Israël, Mexique, Pays-Bas, Québec : 5 jours
- Corée : 3 jours
- Grèce : 2 jours
- Malte (secteur privé) : 1 jour
- Allemagne, Autriche, Croatie, Etats-Unis, Islande, Japon, Norvège, Nouvelle Zélande, Portugal, Russie, Slovaquie, Suisse : 0 jours



Préconisation de
l'Union
Européenne

Annexe 2 : le congé maternité dans les pays développés

Le congé maternité **remunéré** dans les pays développés

- Bulgarie : 12 mois
- Royaume-Uni : 9 mois
- Slovaquie : 6,5 mois
- Croatie, Irlande : 6 mois
- Brésil : 4 à 6 mois selon les secteurs d'activité
- Hongrie : 5,6 mois
- Chili : 5,5 mois
- République Tchèque : 5,1 mois
- Italie : 4,7 mois
- Pologne : 4,6 mois
- Malte, Québec, Roumanie : 4,2 mois
- 18 semaines = 4,1 mois
- Chypre, Espagne, Estonie, : 3,7 mois
- Canada, Israël : 3,5 mois
- Belgique, Danemark, France, Suisse, Uruguay : 3,3 mois
- Grèce : 3 (secteur public) à 8,1 mois (privé)
- Corée : 3 mois
- Finlande : 2,9 mois
- Luxembourg, Pays-Bas : 2,8 mois
- Chine : 2,7 mois
- Slovénie : 2,6 mois
- Mexique, Russie : 2,3 mois
- Autriche, Allemagne, Japon, Lettonie, Lituanie : 1,9 mois
- Australie (seulement du congé parental), Etats-Unis, Islande, Nouvelle-Zélande, Norvège (uniquement du congé parental), Portugal (uniquement du congé parental) : 0

Préconisation
minimum de
l'Union
Européenne

Annexe 3 : exemples de flexibilité offerte aux parents dans différents pays développés

Flexibilité offerte aux parents dans différents pays développés

Exemples non exhaustifs de flexibilité proposés aux parents

- Australie : chaque parent peut transférer ses jours de congé parental rémunérés à l'autre parent. Depuis 2009, les salariés peuvent demander des aménagements flexibles de leurs horaires de travail.
- Autriche : Le congé parental peut être utilisé en totalité par un des deux parents ou partagé entre eux. Les deux parents ont droit de demander un temps partiel jusqu'aux 7 ans de leur enfant.
- Bulgarie : Lorsque l'enfant a plus de 6 mois, la mère peut transférer au père une partie de son congé parental rémunéré. Au retour de congé parentaux, les parents peuvent demander des aménagements horaires. Les mères d'enfant de moins de 6 ans ont droit de télétravailler.
- Canada : Le congé parental peut être utilisé indifféremment par chacun des deux parents ou partagé entre eux.
- Espagne : depuis Mars 2019, les mères peuvent transférer 2 de leurs 16 semaines de congé maternité aux pères. Les jours de congé parental peuvent être pris en autant de fois que les parents le souhaitent jusqu'au 3 ans de l'enfant. Les parents salariés ont tous les deux droit à demander des flexibilité horaires à leurs employeurs.
- Islande : Deux mois de congé parental bien rémunéré transférable à l'un des deux parents au choix.
- Norvège : après avoir pris 6 semaines de congé après les naissances, les mères peuvent utiliser le reste du congé maternité de façon flexible (en une ou plusieurs fois, à plein temps ou à temps partiel). 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. Jusqu'aux 10 ans de l'enfant, chacun des deux parents a le droit de demander un temps partiel à son employeur.

- Nouvelle-Zélande : Les mères peuvent transférer jusqu'à 16 des 22 semaines de congé maternité aux pères. Les 52 semaines de congé parental peuvent être prises indifféremment par chacun des deux parents ou partagées entre eux. Tous les salariés ont le droit de demander des flexibilités horaires à leurs employeurs
- 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. Les parents d'enfants de moins de 12 ans peuvent demander des flexibilité horaires à leurs employeurs.
- Royaume-Uni : Tous les salariés ont le droit de demander des aménagements flexibles de leurs horaires de travail. Ce droit offert aux parents en 2004 a été étendu à l'ensemble des salariés en 2014.
- 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 utilisé par les deux parents ensemble, le reste doit être utilisé à tour de rôle.