



Quelle politique familiale en 2021 ?

PLFSS 2021 – Audition AN

13 Octobre 2020

Sommaire

- I - Contexte : pour comprendre la situation avant de voter le PLFSS 2021
- II – Deux bonnes mesures de politique familiale
- III – Une mesure néfaste à la politique familiale
- IV – Ce qui manque au PLFSS
- V – Les autres mesures de politique familiale qui imposent une vigilance
- VI - Qui sommes-nous et contacts utiles

I - Contexte

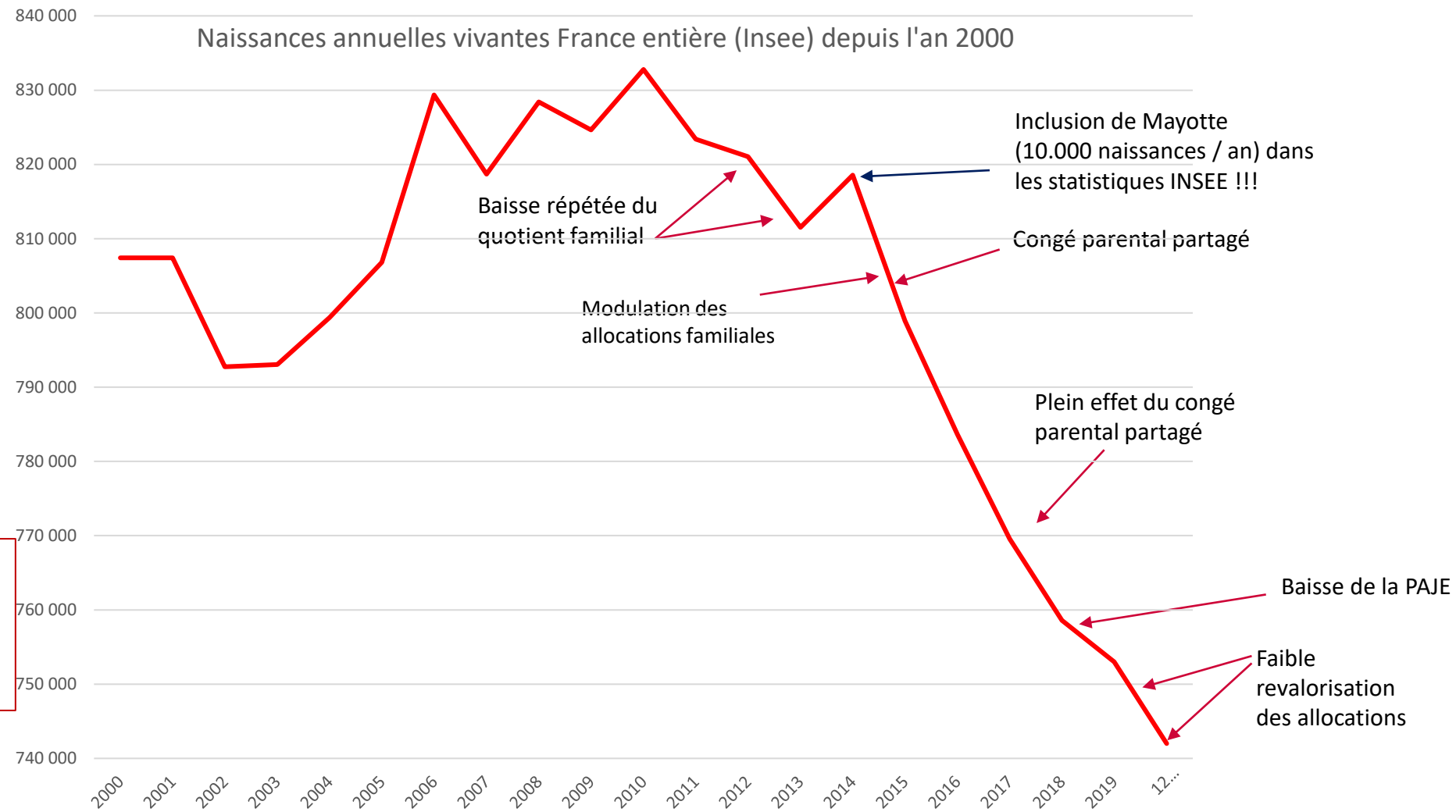
Pour comprendre la situation avant de voter le PLFSS 2021

A - Une natalité dont la chute se poursuit en 2020

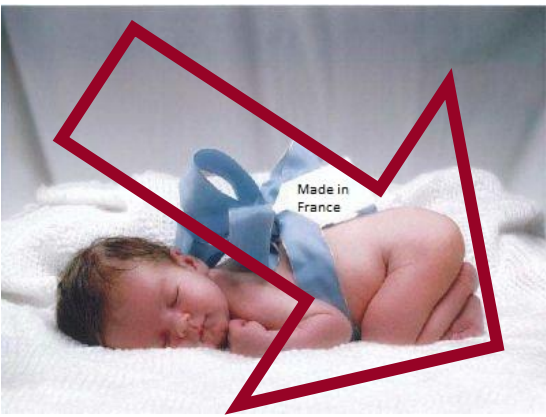


90.000 naissances en moins (hors Mayotte)

-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, c'est moins d'actifs dès 2030...donc

Moins de protection sociale

Moins de retraites

...et une dette à rembourser par un nombre d'actifs de + en + faible...



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

- **5,6 Milliards d'€ = ARGENT RETIRE 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%).



C - 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.

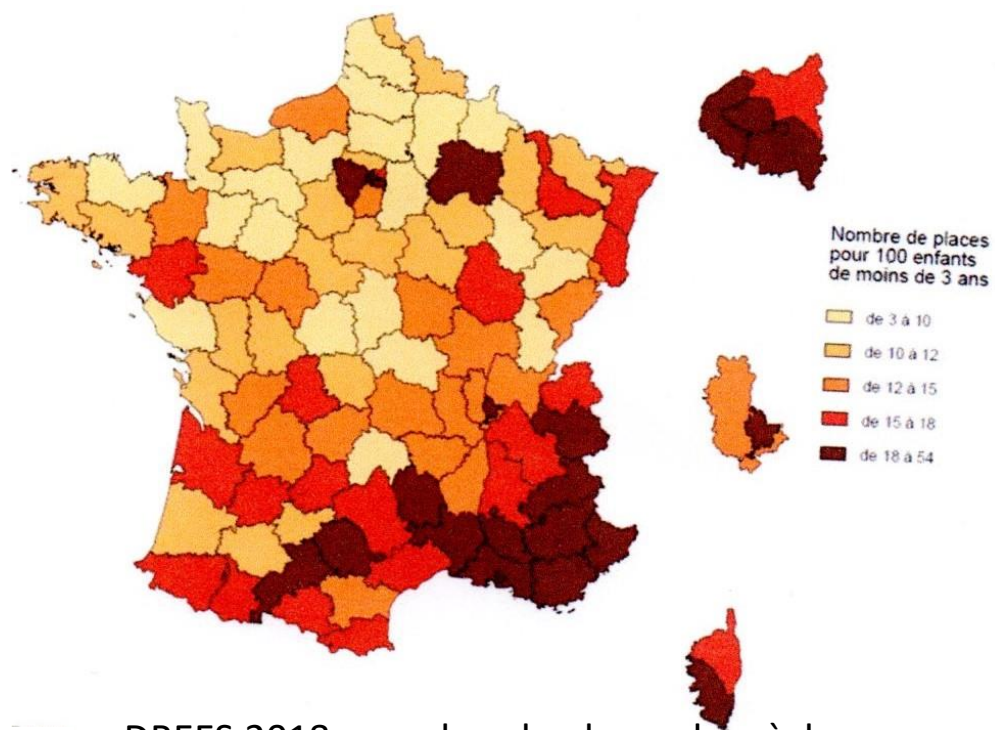


D) Moins de solutions d'accueil pour les 0-3 ans

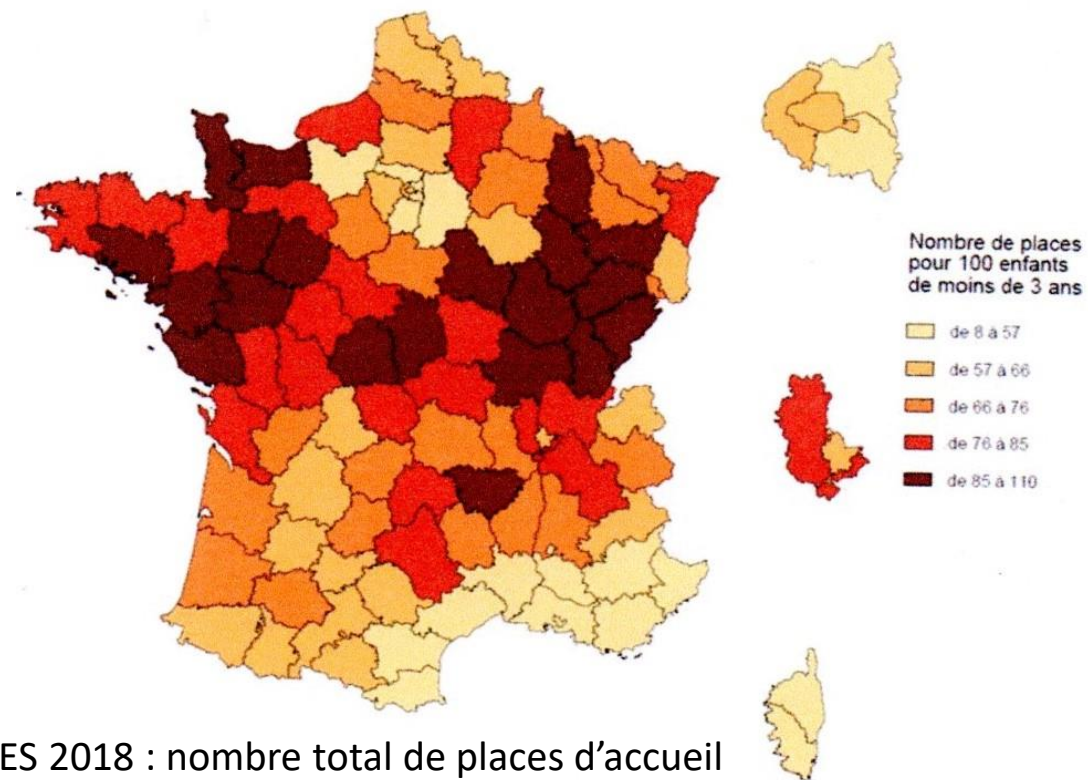
Solutions d'accueil	Bilan COG 2013-2017 ¹	Rappel objectifs 2013-2017	Et ça continue...
Nouvelles places de crèches PSU brutes	+ 57.200		+1.500 en 2018 ⁴
Destructions de places de crèches	- 24.700		Chiffres inconnus mais ça continue
Nouvelles places de crèches CMG / PAJE ²	+ 22.900		+7.500 en 2018 ⁴
Augmentation 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

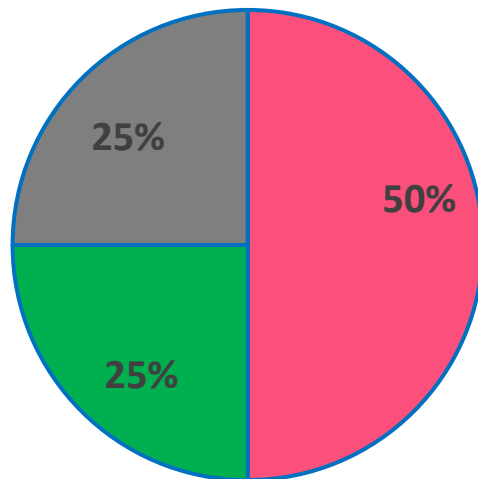


DREES 2018 : nombre total de places d'accueil formel pour 100 enfants de 0-3 ans en 2015

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

En 2010 :

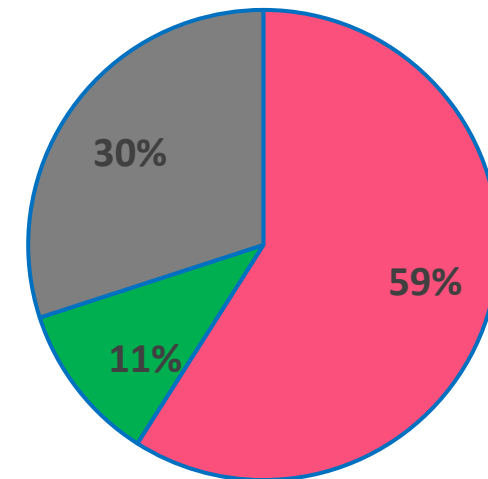
Répartition des modes de garde pour
100 enfants



■ EAJE + Ass Mat ■ Congé parental ■ Sans solution

En 2020 :

Répartition des modes de garde pour
100 enfants



■ EAJE + Ass Mat ■ Congé parental ■ Sans solution



E) 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,...)

A noter :

La Covid-19 a démontré le danger qu'il y aurait à construire
une offre de garde centrée sur les EAJE



F) 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...



G) 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,...)



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 !



**C'est dans ce contexte compliqué
qu'il faut évaluer les propositions
du PLFSS 2021**

II – Deux bonnes mesures de politique familiale



A - L'allongement du congé paternité

- C'est très positif de donner du temps aux pères pour
 - accueillir son tout-petit
 - soutenir la mère
 - 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.



Vers plus d'égalité Homme-Femme

9 semaines de congé paternité pourraient avoir un impact pour:

- Impliquer davantage les pères dans les tâches parentales
- Favoriser une embauche et une carrière plus égalitaire

....mais 28 jours ???

Un congé paternité allongé n'est qu'un petit pas vers une meilleure égalité.



Pour améliorer vraiment l'égalité homme-femme, nous préconisons :

- De conditionner la possibilité de transférer 2 semaines de congé à son conjoint au fait d'avoir pris le reste du congé paternité / maternité
- De développer dans les entreprises des possibilités de flexibilité horaire sur le modèle de ce que font les anglais (Right to Request) ou les finlandais (Työaikalaki)
- D'améliorer l'offre de garde en sortant de la politique du « tout crèche » pour développer une offre variée



Le congé paternité doit-il être obligatoire ?

- Nous croyons plus aux encouragements qu'aux contraintes.
- Certains salariés ne racontent pas nécessairement leur vie familiale à leur employeur et l'obligation sera donc difficile à mettre en œuvre.
- Certaines professions supposent de voyager (routiers, militaires, marins, commerciaux internationaux,...). Ces pères ne sont pas nécessairement proches de leur famille au jour de la naissance. Imposer 7 jours de congé à date fixe à ces pères là est un non-sens.
- L'argument des pères en CDD ne tient pas : les mères en CDD ou interim perdent généralement leur travail après un congé maternité. Veut-on obliger les pères en CDD à subir cela ?



Qui doit bénéficier du congé paternité / congé de l'accueil de l'enfant

- Le PLFSS indique que le congé bénéficiera au conjoint de la mère ou à la personne vivant avec elle.
- Ceci peut être source de conflits si la mère est séparée du père / second parent de l'enfant.
- Le congé ne devrait-il pas bénéficier prioritairement au père / second parent de l'enfant, inscrit sur son acte de naissance ?



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 maternité en zone rurale...même si la natalité baisse. Avec le Covid, tout peu changer (cf l'Orne par exemple)

III – Une mesure néfaste à la politique familiale



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.



Les familles sont une fois encore mises au régime sec. Et tout particulièrement les plus modestes et les plus nombreuses pour lesquelles les allocations sont une part + importante du revenu disponible.

IV - Ce qui manque au PLFSS 2021



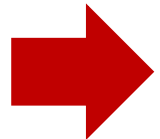
**Une absence de vision sur le soutien à la natalité,
l'offre d'accueil des 0-3 ans
et l'insertion professionnelle des mères**



Et pourtant, des solutions existent

et commencent à être mises en oeuvre

- Depuis 2013, MMM France travaille pour permettre d'offrir plus de solutions de garde aux familles tout en économisant l'argent public.
- A Asnières, à Beauvais, en Ile de France,...des collectivités locales ont commencé à mettre en œuvre tout ou partie de nos préconisations...et les résultats sont spectaculaires.



Make Mothers Matter France est à la disposition des parlementaires qui le souhaitent pour leur présenter nos recommandations pour faire « mieux pour moins cher » sur leur territoire.



Préconisations pour 2021

Ce que vous, député, pouvez faire pour que ça change

- Déposer un **amendement rapport** pour avoir un bilan complet de la natalité et de l'offre de garde réelle, de son évolution et de son coût complet (y compris le coût pour les collectivités locales) ainsi que de l'évolution la plus récente de l'insertion professionnelle des mères et des pères. L'objectif étant de pouvoir prendre dès 2021 des mesures appropriées. Ce rapport est un préalable indispensable à la réforme des congés parentaux qu'Adrien Taquet a annoncé.
- En attendant des décisions nationales, encourager les initiatives locales pour améliorer l'offre complète de garde (pas seulement les crèches).

**V - Les autres mesures de politique familiale
qui imposent une vigilance**



A - 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



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 exactement le 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 doit **en aucun cas** remplacer le congé parental actuel (long et faiblement rémunéré)

- 240.000 familles utilisent encore ce dispositif. Raccourcir le congé parental actuel supposerait de créer instantanément autant de places de crèches. C'est impossible pratiquement et financièrement.
- Remplacer un congé parental peu coûteux par des modes de garde coûteux conduirait à une inflation de dépenses dans la droite ligne de ce qui a été fait 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



B – Des modes d'accueil plus qualitatifs

Le gouvernement prévoit de veiller à l'amélioration de 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



Les crèches gardent moins de **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.

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 vous propose une analyse sans tabous des choix faits dans le PLFSS 2021 et vous propose des propositions constructives, ouvertes au dialogue.

Qui sommes-nous : Contacts utiles

Pour toute information complémentaire :

Marie-Laure Gagey - des Brosses

Responsable Equipe Plaidoyer / Team Advocacy MMM France

Emilie Perrier

Equipe Plaidoyer / Team Advocacy MMM 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 concerné(e)s 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 **rémunéré** 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.

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

