



Rendre un meilleur service aux familles à moindre coût pour les finances publiques ?

Audition Modem / Commission des finances

25 Septembre 2021

Sommaire

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

**I – Natalité, accueil de l'enfant, modes de garde,
pouvoir d'achat des familles,
Où en est-on en 2021 ?**

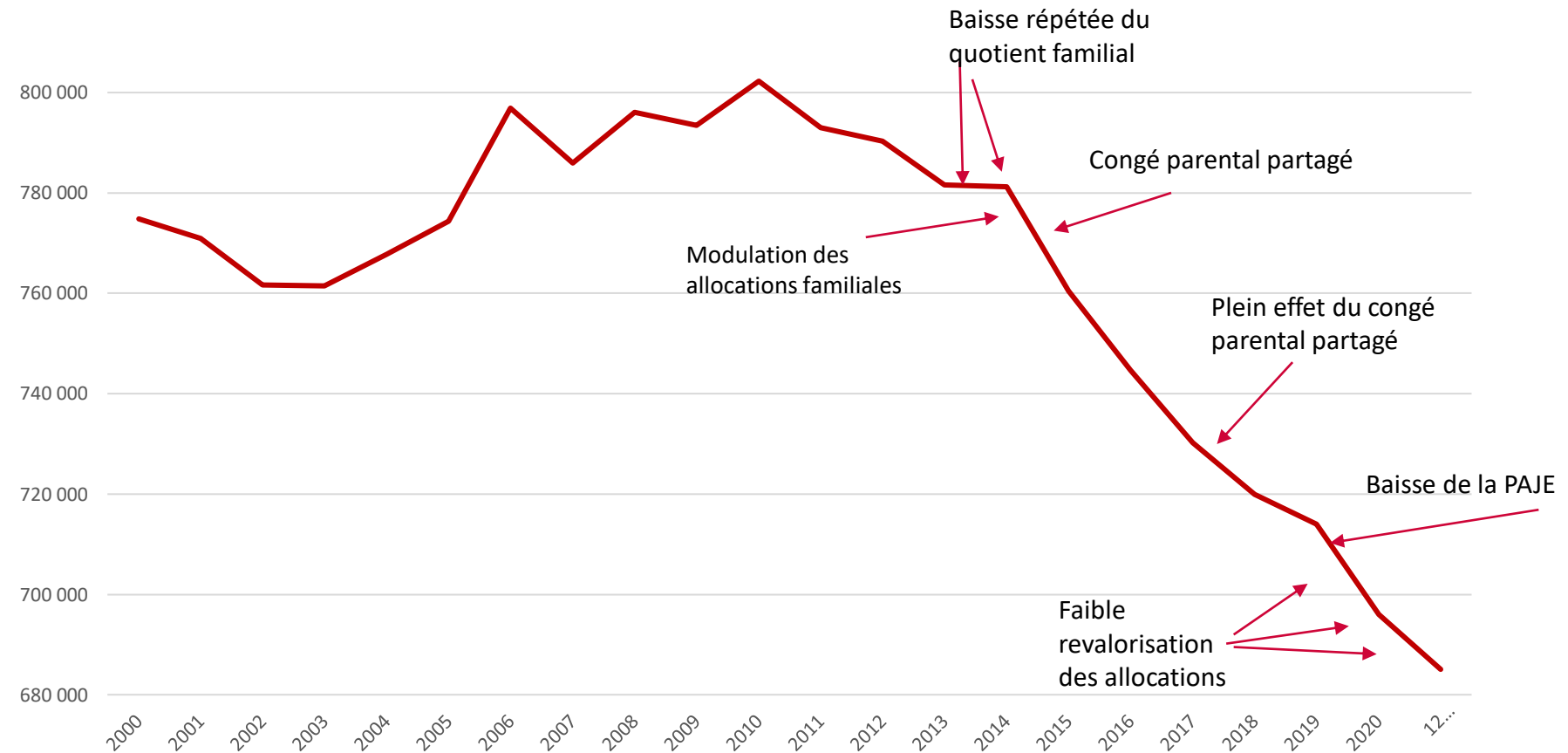
A - Une natalité dont la chute se poursuit en 2021



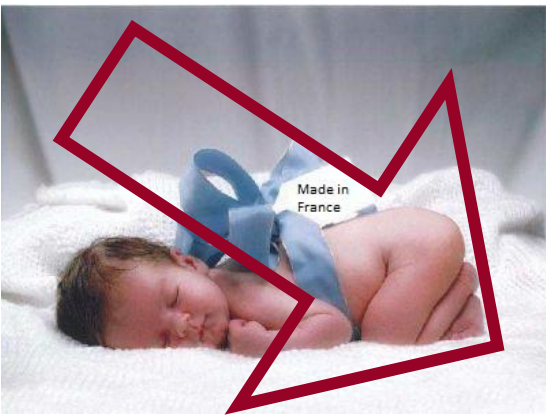
-117.000
naissances
en moins depuis
2010

-3,5% de naissances
sur les 12 derniers mois
(à fin juillet 2021)

Naissances annuelles France métropolitaine depuis 2000



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.

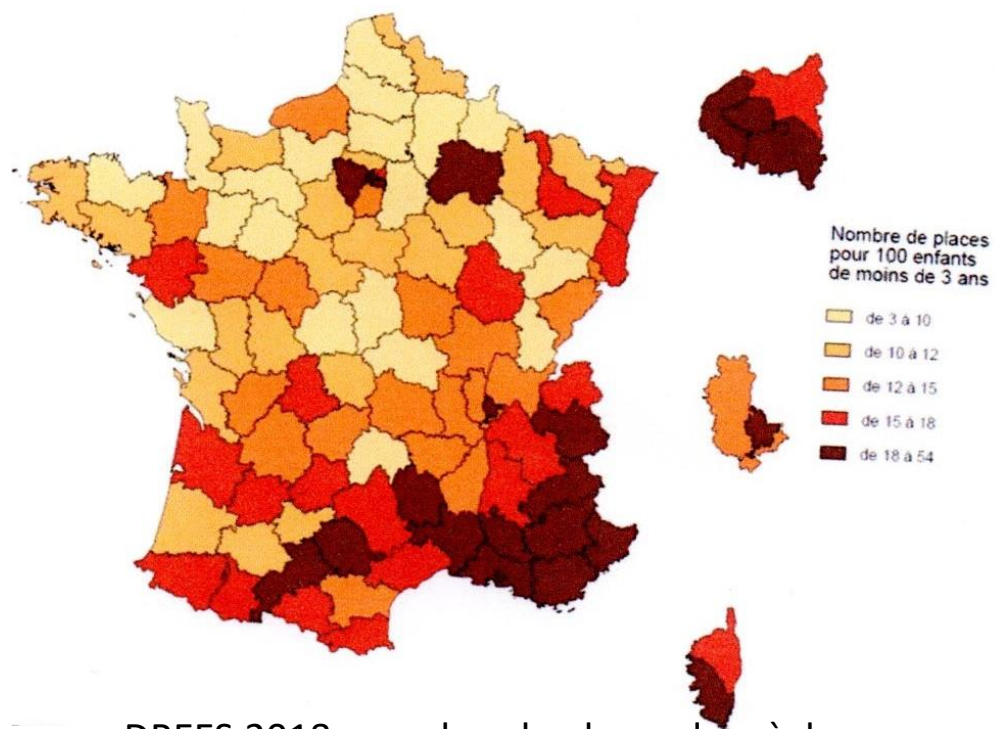


E) Moins de solutions d'accueil pour les 0-3 ans

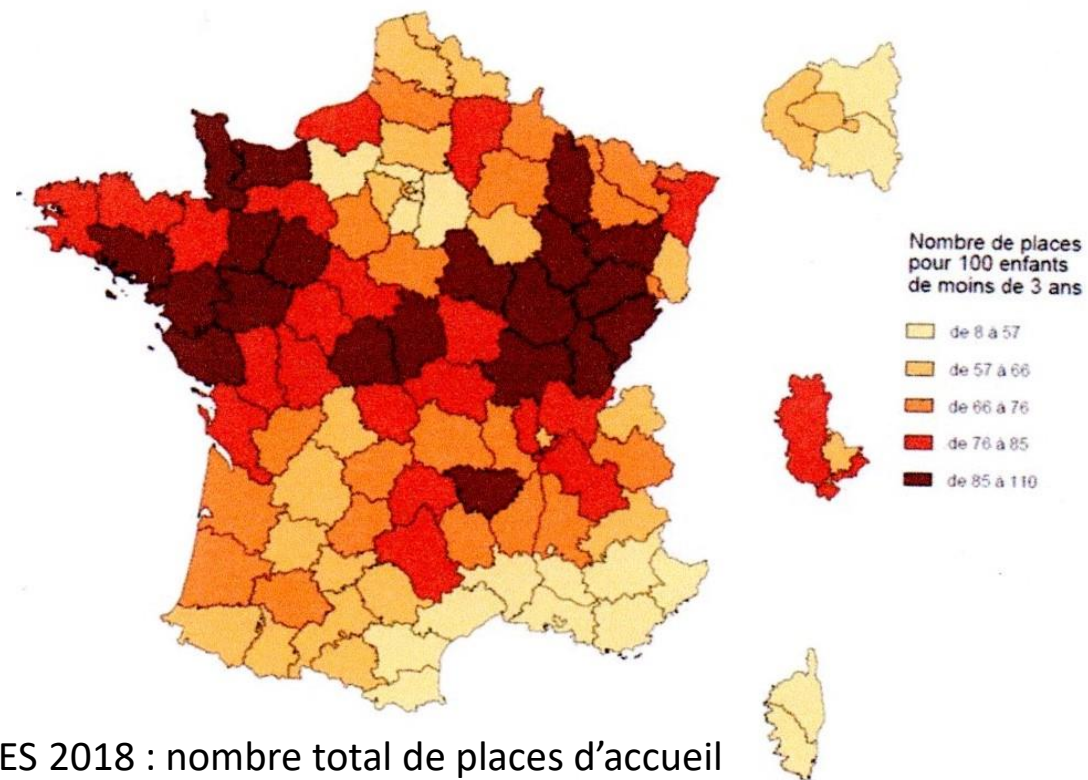
Solutions d'accueil	Bilan COG 2013-2017 ¹	Rappel objectifs 2013-2017	Et ça continue...
Nouvelles places de crèches PSU brutes	+ 57.200		+1.500 en 2018 ⁴
Destructions de places de crèches	- 24.700		Chiffres inconnus mais ça continue
Nouvelles places de crèches CMG / PAJE ²	+ 22.900		+7.500 en 2018 ⁴
Augmentation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

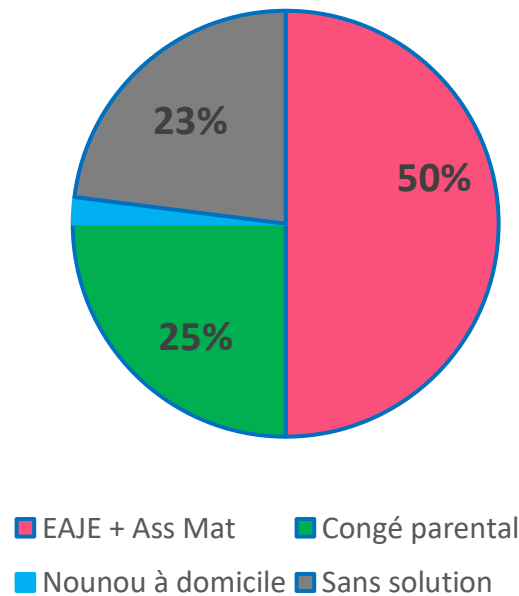


DREES 2018 : nombre total de places d'accueil formel pour 100 enfants de 0-3 ans en 2015

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

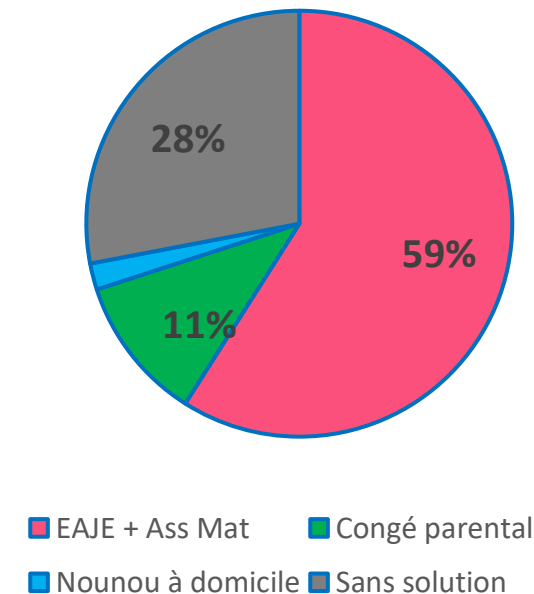
En 2010 :

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 PLUS pour Garder MOINS »

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	1351 €	Variable selon le type de crèche et son taux de remplissage.
Assistante maternelle	853 €	0 (sauf MAM / RAM)
Garde partagée	1024 €	0
Congé parental	390 €	0

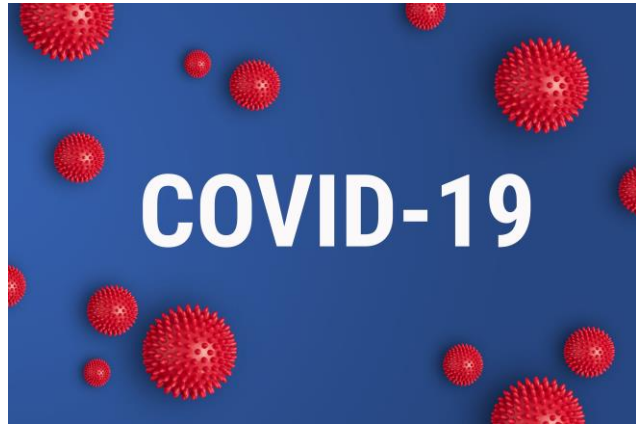
¹ Source : IGAS IGF 2017 – coût total Etat + CAF + collectivités locales à fin 2015

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



Un point clef à demander pour y voir clair

- L'évolution budgétaire de la branche famille de la sécurité sociale est d'autant plus compliquée à piloter que :
 - Des dépenses non liées à la politique familiale y figurent :
 - RSA
 - Des dépenses liées à la politique familiale n'y figurent pas :
 - Investissement dans de nouvelles places de crèches
 - Coût de fonctionnement des crèches existantes



G – Une crise sanitaire qui accentue 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,...
- Les fermetures ponctuelles de crèches et d'école 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 premières annonces du gouvernement en lien avec le rapport des 1000 premiers jours



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.



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 saluons l'allongement du congé paternité, effectif depuis juillet 2021
- Nous sommes favorables à deux préconisations complémentaires du rapport Cyrulnik :
 - allonger le congé maternité de 2 semaines (18 semaines) pour s'aligner sur les préconisations de l'union européenne.
 - créer un nouveau parental court (9 mois), partageable entre les parents, bien rémunéré (75% du salaire)



Ce serait 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 suffisante vs le 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 1800 €
- $1800 \times 75\% = 1350 \text{ €}$. C'est exactement le coût de garde mensuelle en crèche d'un enfant.
- 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



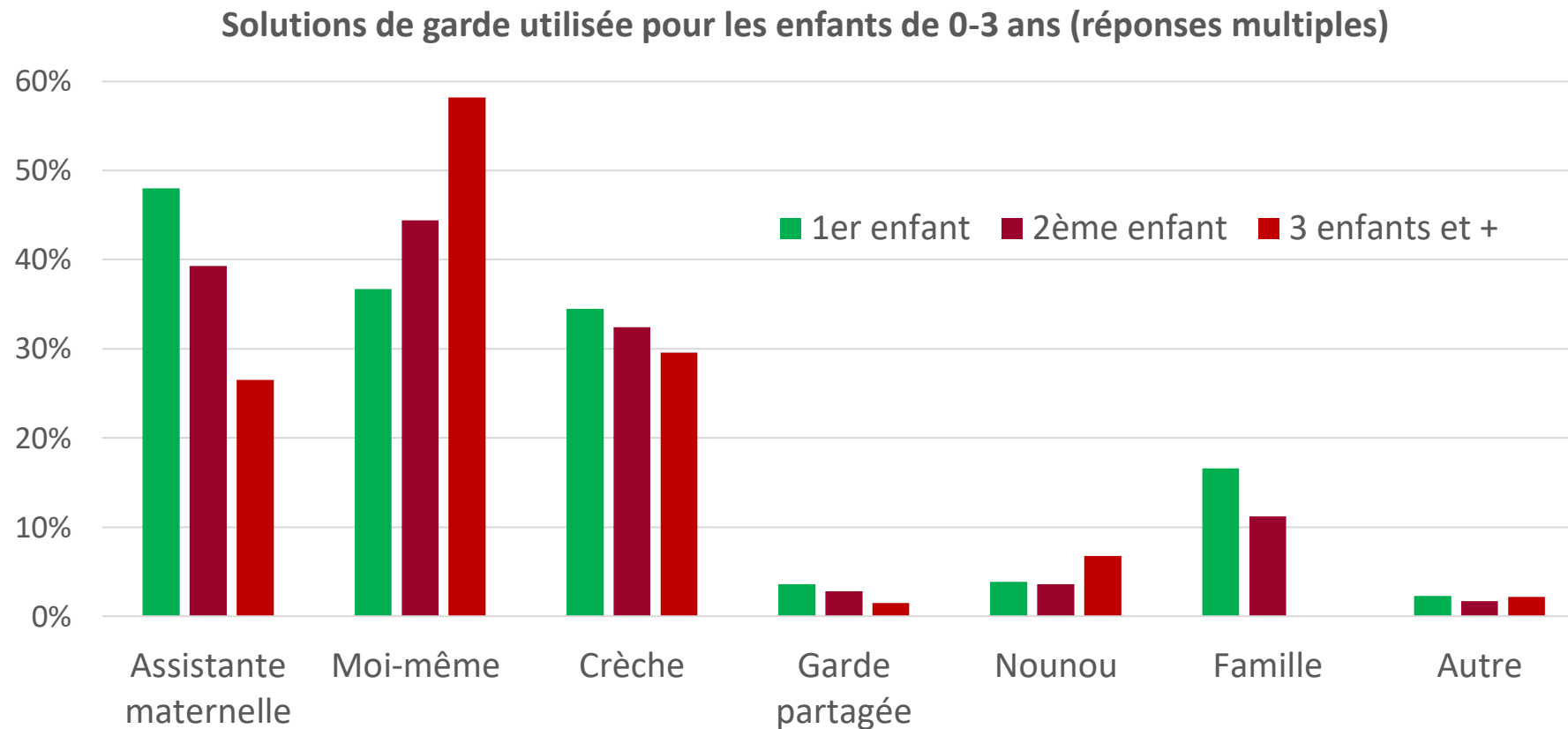
Attention !

La création d'un congé parental court ne doit pas conduire à la suppression du congé parental long actuel

- 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).
- Un nombre croissant de pays européens font coexister congé parental court et congé parental long

Modes de garde : des besoins variés

- ✓ Dans le pilotage de l'offre de garde, ne jamais oublier que les besoins évoluent avec le nombre d'enfants au foyer :



Source : Etude MMM France / IDM Families 2021 auprès de 22.000 mères



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)

III -

**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 cohérente 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 plus 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
- Un travail de formation des mères et personnels soignants pour lutter contre les violences obstétriques et gynécologiques qui aggravent le risque de dépression post-partum.



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 septembre 202, 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

IV- Synthèse pour action

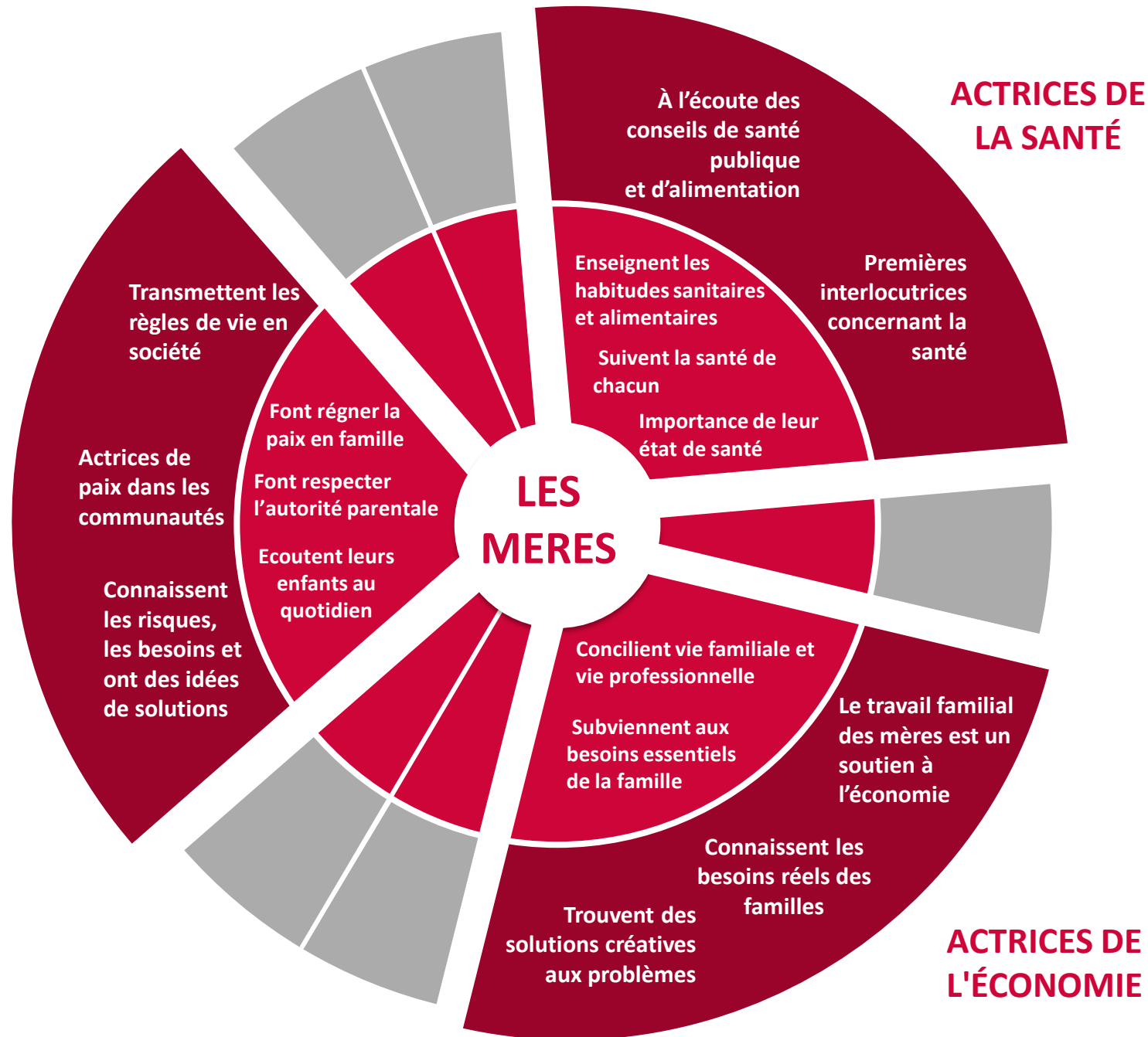
Dix pistes pour une politique peu coûteuse au service des familles et de la petite enfance

1. Assurer un **accouchement de qualité** :
 - Pas d'accouchement avec masque (fournir les maternités en tests antigénique & protections)
 - Prévenir les violences obstétricales et gynécologiques
 - 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
 - Permettre (comme c'est le cas en Europe) l'accouchement accompagné à domicile
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**
 - 9 mois partageable entre les 2 parents
 - 75% du salaire
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** moins chère qu'une politique « tout crèche »
 - Crèche - Assistantes maternelles - congé parental court bien rémunéré + congé parental long + garde à domicile
 - Pour répondre aux besoins divers des familles
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
 - Ça coûte cher ...mais ça prépare les cotisations retraites futures
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

V -

Qui nous sommes et contact

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



VI – Qui sommes-nous ?

- Make Mothers Matter France (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 sans affiliation politique 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 : Contact

Pour toute information complémentaire :

Marie-Laure Gagey - des Broses

Porte-Parole Make Mothers Matter France

mlgagey@mmmfrance.org

06 12 05 06 48

www.mmmfrance.org – info@mmmfrance.org