



## Contribution CGT en matière de congés parentaux

### Contexte

#### 1- Echec de la réforme du congé parental

La dernière réforme du congé parental (Prepare) s'est traduite par une baisse importante de ces congés, sans un meilleur partage entre les parents et avec de fortes difficultés d'insertion professionnelle pour les mères de jeunes enfants, notamment les plus précaires.

Alors que c'était l'un des objectifs principaux de la réforme, le constat aujourd'hui est que c'est un échec cinglant du point de vue de l'égalité entre les femmes et les hommes. A l'inverse c'est une réelle réussite comptable, puisque la branche famille de la sécurité sociale a économisé des millions d'euros sur le dos des familles les plus modestes.

Le nombre de bénéficiaires et la dépense correspondante ont été divisés par deux entre 2014 et 2020. Il faut se souvenir qu'à sa création, l'objectif était d'inciter 25 % des pères éligibles à y recourir. Or le bilan de 2020 révèle que moins de 1 % des pères y recourent. Le coût de la prestation pour la sécurité sociale est en baisse constante depuis la réforme : 755 millions d'euros en 2022 contre 2 milliards en 2014.

Une situation malheureusement prévisible puisque le montant forfaitaire est très faible :

- Sur une activité interrompue à 100%, le montant mensuel qui est versé est de **428,71 €**.
- Sur un temps partiel (avec 50 % d'activité maximum), ce montant s'élève à **277,14 €**. L'activité partielle est définie pour une durée de travail inférieure ou égale à un mi-temps.
- Si vous êtes à temps partiel mais que votre activité est comprise entre 50 et 80 %, le montant est de **159,87 €**.

Ces faibles montants incitent de fait à ce que ce soit le plus petit salaire du couple qui en bénéficie. Tant qu'il ne représentera pas un pourcentage important du salaire, il ne sera pas davantage partagé, ce que reconnaît par ailleurs la Cour des comptes dans ses rapports successifs.

#### ***Focus sur les familles monoparentales***

Une famille sur quatre est monoparentale. Cette situation concerne à 82% des femmes qui vivent sous le seuil de pauvreté pour une part plus importante que le reste de la population. Une réforme du congé parental doit absolument prendre en compte cette situation.

## 2- Places d'accueil : des engagements non tenus.

D'après les dernières données disponibles<sup>1</sup> seuls **58,8% des enfants de moins de 3 ans** ont un accueil formel : 2 enfants de moins de 3 ans sur 5 n'ont pas d'accès à un accueil formel.

- 31,9 % par un·e assistant·e maternel·le ;
- 21,5% en crèche ;
- 3,2 % à l'école pré-élémentaire.

En 2022, près de 50% des établissements d'accueil du jeune enfant déclaraient manquer de personnels. De nombreux·ses professionnel·les abandonnent cette profession par manque de reconnaissance et à cause des conditions de travail de plus en plus difficiles.

Entre 2018 et 2019, le nombre d'assistantes maternelles a diminué de 4,9% ce qui confirme une diminution déjà présente en 2014. L'âge moyen des assistantes maternelles est supérieur de 7 ans à celui de la population active.

Tout le secteur de la petite enfance traverse une crise profonde

La Convention d'objectifs et de gestion CNAF - Champ de la petite enfance pour la période 2023-2027 a annoncé la création de 35 000 places nouvelles en établissement d'accueil du jeune enfant (Eaje) relevant de la Prestation de Service Unique (PSU).

Parallèlement à cette annonce, la première ministre avait indiqué la création de 100.000 places d'accueil d'ici 2027 et 200.000 d'ici 2030. **Il manque 65 000 nouvelles places d'ici 2027.** La direction de la CNAF a précisé qu'elle ne s'était jamais engagée sur la création de ces 100.000 places contrairement aux annonces du gouvernement.

### Propositions CGT :

La récente étude IRES - CGT « investir dans le secteur du soin et du lien : un enjeu d'égalité entre les femmes et les hommes » a estimé le nombre d'emplois nécessaire à créer pour réduire les inégalités territoriales et l'amélioration de l'accessibilité (incluant les conditions de travail des personnels) :

76.000 emplois sont nécessaires pour faire face aux inégalités les plus criantes, mais il faudrait en créer **218.000** pour envisager un niveau de service de qualité dans toute la France.

Cette étude évalue également les efforts de revalorisation pour rattraper les inégalités salariales dans ce secteur. Au total, l'investissement nécessaire pour la revalorisation et les créations d'emplois revalorisés est estimé à 11,3 mds d'euros.

Seule une politique publique volontariste permettra aux femmes, notamment les plus précaires, d'avoir une réelle possibilité de pouvoir continuer à travailler avec :

- un droit effectif pour toutes et tous à une prise en charge de la petite enfance à des prix abordables,
- une possibilité d'avoir des horaires de travail permettant d'articuler vie familiale et professionnelle. Ces dernières années ont au contraire été l'occasion de l'augmentation du travail le week-end et la nuit/soir des femmes, ce qui reste la

---

<sup>1</sup> Selon l'observatoire national de la petite enfance, rapport 2014 à 2022

première raison invoquée par les femmes arrêtant de travailler pour raisons familiales.

Pour aller vers une parentalité égalitaire et mieux partagée au sein de tous les couples, qu'ils soient homosexuels ou hétérosexuels, il est nécessaire de repenser les congés familiaux, pour prévenir les discriminations, réduire les stéréotypes de genre et les inégalités entre les femmes et les hommes. Il est absolument nécessaire d'harmoniser la durée des congés liés à la naissance ou l'adoption pour les deux parents au sein de tous les couples.

Les inégalités dans le travail s'appuient et se nourrissent de celles dans la société et dans la famille. Il convient de rappeler que le taux d'activité des femmes chute avec le nombre d'enfants. Les tâches domestiques et familiales continuent à être largement assurées par elles. Après une naissance, 1 femme sur 2 réduit ou cesse son activité (contre seulement 1 homme sur 9).

Pour la CGT le sujet du congé parental ne peut être envisagé uniquement à travers sa durée, son indemnisation et son éligibilité. Il entre dans un schéma global de revendications concernant aussi bien l'égalité entre les hommes et les femmes ; le temps de travail, la revalorisation des métiers du soin et du lien et la création d'emplois dans ce secteur.

#### **La CGT propose :**

- Des congés familiaux qui garantissent la santé de la mère et de l'enfant (congé maternité), l'implication et la présence des deux parents, dans un objectif d'égalité entre les femmes et les hommes et de bien-être du nourrisson (congé paternité et d'accueil de l'enfant et congé parental) ;
- Le renforcement de la protection des femmes enceintes : aménagement des postes de travail, des horaires, des conditions de travail, garantie d'indemnisation du congé maternité pour les travailleuses précaires, protection contre le licenciement, allongement du congé maternité ;
- Un droit renforcé à congé pour enfant malade ;
- La création d'un authentique service public de la petite enfance qui engloberait les divers modèles d'accueil existants, à la fois individuels et collectifs. Cela s'accompagnerait d'une réglementation rigoureuse et d'exigences en matière de qualifications pour garantir une qualité d'accueil élevée. Ce service public, accessible pour chaque enfant à l'issue des congés de maternité et de paternité, doit être accessible financièrement à toutes et tous et renforcé sur le tout le territoire pour lutter contre les inégalités territoriales et sociales ;
- L'arrêt du financement du secteur marchand à l'origine de la dégradation de l'accueil de ces dernières années ;
- La fin du crédit impôt famille dont les entreprises bénéficient et dont l'efficacité est remise en cause par le rapport d'évaluation de l'IGAS ([https://medias.vie-publique.fr/data\\_storage\\_s3/rapport/pdf/282578.pdf](https://medias.vie-publique.fr/data_storage_s3/rapport/pdf/282578.pdf)) ;
- L'organisation d'un service périscolaire pour la prise en charge des enfants à l'école dès l'âge de 2 ans ;

- Un accueil adapté et de proximité des jeunes enfants en situation de handicap ou de maladie ;
- Revaloriser les métiers du soin et du lien et créer les emplois revalorisés nécessaires pour répondre aux besoins. La CGT refuse la mise en opposition quantité/qualité. La situation des assistantes maternelles démontre que sans amélioration sensible de leurs conditions de travail, de leurs rémunérations et de leurs statuts, le nombre de professionnel·les ne fera que diminuer. Il y a urgence à ce que la France se mette en situation de ratifier la convention 189 de l'OIT sur le travail domestique, et ouvre une négociation tripartite pour revaloriser le statut des salarié·es concerné·es ;
- Il est inacceptable de baisser les standards d'accueil dans les crèches en termes de taux d'encadrement et de surface minimum. L'investissement dans un accueil de qualité pour la petite enfance est stratégique pour notre avenir collectif, tout comme lutter contre les inégalités sociales et territoriales et faire de l'égalité entre les femmes et les hommes une réalité ;
- Un investissement collectif financier important est nécessaire, à la hauteur de ce que représente pour la société l'enjeu de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la prise en charge de la petite enfance ;
- Des droits effectifs au travail pour pouvoir articuler parentalité et carrière professionnelle, et la responsabilité (notamment financière) des employeurs sur les questions de politique familiale : adapter et diminuer le temps de travail ; réduire le temps de travail à 32h et la semaine de 4 jours à la main des salarié·es ; accorder une souplesse horaire et des adaptations horaires notamment pour les parents ayant des horaires atypiques ;
- Rendre la négociation sur l'égalité femmes hommes obligatoire dans toutes les entreprises, dans toutes les branches et dans la fonction publique ; obtenir des accords plus avantageux en termes d'égalité et de soutien à la parentalité que la base légale ;
- Mettre fin aux horaires atypiques, à la précarité et aux temps partiels subis ;
- Inciter fortement par différents leviers (bonus ou malus) les entreprises à négocier des accords parentalité ou à intégrer ce volet dans leurs accords égalité.

#### **Ce que propose la CGT pour soutenir la parentalité :**

- Allonger des congés maternité et paternité et d'accueil de l'enfant, et les rendre universels :

Porter le congé maternité à 24 semaines au lieu des 16 semaines actuelles, avec l'allongement à 6 mois de la protection contre le licenciement après la naissance de l'enfant.

Allonger le congé paternité ou d'accueil de l'enfant à 4 mois, le rendre obligatoire (dont 2 mois à prendre obligatoirement dès l'arrivée de l'enfant) pour renforcer l'implication des pères, pour faciliter le repos de la mère après la naissance et limiter les risques d'isolement et de dépression post partum (qui concernerait 10 à 20% des mères), et limiter la discrimination des femmes liées à la maternité.

- Un congé parental partagé et mieux rémunéré :

Rendre le congé parental partagé de façon obligatoire, et porter sa durée à 6 mois par parent. Cela suppose que les congés maternité et paternité d'accueil de l'enfant soient allongés dans le même temps.

Un congé parental mieux rémunéré à hauteur de 80 % du salaire antérieur (calcul du salaire de référence le plus avantageux, trimestriel ou annuel) pris en charge par la sécurité sociale avec un complément employeur pour les 20% restants sans condition d'ancienneté et à minima prévoir une prestation plancher à hauteur du SMIC.

Un congé parental qui peut être pris à temps partiel rémunéré 100% et prolongé jusqu'aux 3 ans de l'enfant.

En cas de famille monoparentale les droits doivent se reporter sur le seul parent.

Une éligibilité universelle, acquise quelle que soit la situation des parents (en emploi, sans condition d'ancienneté, en recherche d'emploi, en maladie, en invalidité, au RSA, sans activité...).

Il faut offrir un vrai choix aux parents, entre accueil extérieur et congés parentaux, à l'issue des congés maternité et paternité, et agir simultanément sur les droits à congés et sur les modes d'accueil.

La CGT se mobilise pour assurer une réelle égalité entre les femmes et les hommes, tout en assurant un accueil garantissant au mieux le bien-être de l'enfant.