



Mai 2022

CONTRIBUTION

LES CONGÉS DE NAISSANCE ET LE SERVICE PUBLIC DE LA PETITE ENFANCE

Les congés parentaux ont une importance capitale dans notre société car ils impactent à la fois les 1000 premiers jours de l'enfant, la santé de la mère, le travail et la qualité de vie des parents, l'égalité entre les femmes et les hommes, notamment sur le plan professionnel...

Pour l'UNSA toute réforme du congé parental doit s'envisager à l'aune de l'ensemble de ces enjeux et donc prendre en compte l'ensemble des congés et droits existants, mais aussi les modes d'accueil actuellement disponibles et les accompagnements possibles pour les nouveaux parents ...

Cette réforme doit être un investissement dans l'avenir et un levier pour lutter contre les inégalités.

1. LES CONGÉS MATERNITÉ ET PATERNITÉ APRÈS LA NAISSANCE

Aujourd'hui le congé maternité ouvre droit à entre 16 et 26 semaines de congé selon le rang de l'enfant. Ce congé peut être réduit à 8 semaines (dont au moins 6 après l'accouchement) à la demande de la mère. Il est possible de demander à reporter une partie du congé prénatal (les 3 premières semaines maximum) sur le congé postnatal, sur prescription du médecin.

Il nous semble que ces règles sont adaptées. En revanche, les hommes bénéficient depuis juillet 2021 de 28 jours calendaires dont seulement 7 sont obligatoires. Les 21 jours suivants peuvent être pris en une ou deux périodes durant les 6 premiers mois de l'enfant. Le rapport de la DREES publié en juillet 2023 dernier montre que même si cela progresse, le recours à ce congé reste assez inégal en fonction du statut du salarié. **Aussi, il semblerait juste pour faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes que la totalité du congé paternité soit rendu obligatoire.** Cela permettrait aussi de protéger les salariés les plus précaires d'éventuels pressions de leur employeur pour ne pas prendre la totalité de ce congé.

Par ailleurs, en dehors de dispositions conventionnelles particulières ou d'accords d'entreprise, l'indemnisation de ces deux congés par la Sécurité sociale fait baisser les revenus des parents de l'ordre de 20%. Cela apparaît injuste alors que la naissance d'un enfant entraîne des coûts importants. **Il est donc opportun que l'intégralité de leur rémunération puisse être maintenue durant ces deux congés et que les prestations familiales puissent être servies dès le premier enfant afin de soutenir le pouvoir d'achat de toutes les familles.**

2. LE CONGÉ PARENTAL D'ÉDUCATION

A l'issu des congés maternité et paternité, le congé parental est aujourd'hui ouvert à tout salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise. La durée initiale du congé parental est de 1 an maximum et peut être renouvelé de 2 à 5 fois selon le rang de l'enfant. Pendant le congé, le salarié n'est pas rémunéré (sauf dispositions conventionnelles) mais il peut percevoir la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE) durant une durée variable de 2 à 5 ans dépendant aussi du rang de l'enfant.

La réforme de 2014 visait à la fois à favoriser l'emploi des femmes et à une meilleure répartition des tâches familiales entre les femmes et les hommes mais les études montrent que si le premier objectif a été en partie atteint, le second ne l'a pas été, les hommes ne se saisissant qu'à la marge de ce dispositif.

La réduction d'un an du congé parental a augmenté la probabilité de retour en emploi des femmes de 20 points la troisième année et de 3,4 points au-delà de la 3ème année, ce qui est positif, mais pour ce qui concerne les pères on constate seulement une légère hausse du recours au congé parental indemnisé à taux partiel lors de la troisième année de l'enfant (+1,1 points). **Il apparaît que le montant de la PrePare, à la fois faible et forfaitaire (moins de 430€ par mois), n'incite pas à y recourir, la perte de revenus étant trop importante.**

L'UNSA partage l'objectif de refondre totalement la PrePare mais la proposition gouvernementale d'un congé de naissance de 3 mois pour chacun des parents est trop faible compte tenu des insuffisances actuelles du service public de la petite enfance.

Aussi l'UNSA propose d'ouvrir un droit nouveau à un congé indemnisé de 6 mois pour chacun des parents (12 mois si les deux le prennent) permettant de conserver au moins 70% de sa rémunération et d'être ainsi réellement attractif. Dans un objectif de justice sociale et de prévention de la pauvreté il est aussi nécessaire d'instaurer un plancher minimum de 1200€ permettant de rester au-dessus du seuil de pauvreté.

Afin de rendre le système plus simple pour les parents, il serait souhaitable qu'une subrogation de l'employeur soit mise en place pour le paiement de ces indemnités.

En ce qui concerne les droits à l'assurance vieillesse, chaque parent ayant pris ce congé doit pouvoir bénéficier du maintien de ses cotisations, et non seulement de trimestres assimilés, dans le public comme dans le privé.

Afin de favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes, l'UNSA s'oppose à ce que ces droits puissent être transférés entre les parents. Pour inciter plus fortement les pères à les utiliser, il pourrait être proposé que l'utilisation de ces droits par les deux parents jusqu'au 15 mois de l'enfant leur permette d'acquérir un droit prioritaire à un mode d'accueil formel ensuite, jusqu'à l'entrée à l'école maternelle. Afin de favoriser l'emploi des femmes, la PrePare ne serait maintenue ensuite que jusqu'au 2 ans de l'enfant et ce quel que soit son rang. Elle ne pourrait être versée après 2 ans qu'en cas de non réponse au nouveau droit prioritaire à un mode de d'accueil et, dans ce cas, l'autorité organisatrice de l'accueil du jeune enfant devrait la rembourser à la CAF.

Cette disposition inciterait les communes et intercommunalités à créer un nombre de places suffisant, y compris pour les enfants en situation de handicap. Dans cette même optique, afin de lutter contre les inégalités et de favoriser l'emploi des femmes, la PrePare majorée à partir du 3e enfant pourrait aussi être supprimée.

Une attention particulière devra être portée aux familles monoparentales en leur accordant une priorité absolue pour disposer d'un mode d'accueil et la possibilité de pouvoir cumuler les droits aux congés de deux parents.

Le rapport de France Stratégie a montré que la PrePare à temps partiel entraîne souvent une poursuite des temps partiels durant la carrière. Cela a des conséquences néfastes sur les rémunérations des femmes, puis sur leurs pensions de retraite. Nous proposons donc de ne pas conserver ce dispositif.

Le rapport de France Stratégie a montré que la PrePare à temps partiel entraîne souvent une poursuite des temps partiels durant la carrière. Cela a des conséquences néfastes sur les rémunérations des femmes, puis sur leurs pensions de retraite. Nous proposons donc de ne pas conserver ce dispositif.

Bien entendu, ce nouveau droit pour les parents et cette nouvelle réforme de la PrePare entraînerait aussi une réforme pour harmoniser le congé d'adoption.

3. LE NÉCESSAIRE DÉVELOPPEMENT DES SERVICES AUX FAMILLES ET DES MODES D'ACCUEIL POUR LES MOINS DE 3 ANS

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

→ Les salariés qui souhaitent reprendre leur activité doivent, quant à eux, pouvoir disposer d'un véritable service public de la petite enfance de qualité. Cela suppose un maillage territorial suffisant à la fois de mode d'accueils individuels et collectifs afin qu'ils puissent avoir le choix. Or, aujourd'hui, les pénuries de personnels, la dégradation des conditions de travail et d'accueil des enfants, ou encore le manque de volontarisme de certaines collectivités rendent difficile l'atteinte de ces objectifs.

→ Les moyens engagés dans la COG 2023-2027 sont un premier pas important mais insuffisant.

→ L'article 17 de la loi pour le plein emploi nous paraît comporter beaucoup de lacunes quant aux obligations faites aux communes de répondre aux besoins d'accueil sur leur territoire. L'UNSA serait favorable à l'introduction de dispositions législatives permettant au gouvernement de fixer une stratégie nationale avec des objectifs à la fois qualitatifs et quantitatifs (y compris en termes d'accueil d'enfants en situation de handicap), et la mise en place de moyens de recours contre les autorités organisatrices de l'accueil du jeune enfant qui ne rempliraient pas leurs missions. Ces objectifs doivent prendre un compte le développement de places à vocation d'insertion professionnelle (Avip) et pour les enfants en situation de handicap.

→ Les parents qui confient leurs enfants à des structures d'accueil doivent aussi pouvoir le faire en toute confiance. Cette dernière a pu être altérée par la multiplication des scandales et le rapport de l'Igas de mars 2023. L'article 18 de la loi pour le plein emploi contient de plusieurs dispositions permettant de mieux contrôler les établissements. **L'UNSA soutient cette démarche mais elle restera lettre morte si l'on ne s'assure pas que les administrations en charge des contrôles (les PMI en particulier) bénéficient de moyens suffisants pour les mettre en place.** Par ailleurs, nous demandons que des bilans annuels de ces contrôles puissent être présentés, à minima, au conseil d'administration de la CNAF chaque année.

→ Toujours afin de lutter contre la pénurie de personnels et d'améliorer la qualité des accueils, **tous les leviers de la formation initiale et continue doivent être actionnés**. L'UNSA propose aussi de **travailler rapidement**, comme l'a proposé le rapport de l'IGAS, à une **hausse des taux d'encadrements** pour se rapprocher des standards nationaux ce qui améliorerait à la fois la qualité d'accueil et les conditions de travail des professionnels.

→ La scolarisation dès deux ans pourrait aussi être relancée, dès lors que cela reste un choix des parents, avec une priorité pour les écoles situées dans un environnement social défavorisé que ce soit dans les zones urbaines, rurales ou de montagne et dans les régions d'outre-mer. Les effets déterminants de la scolarisation en école maternelle sur le développement des enfants, en matière de socialisation, de premiers apprentissages et les conséquences positives sur leur scolarité ultérieure sont clairement établis.

→ L'UNSA pose plusieurs conditions à sa réussite. Les enfants de 2 à 3 ans scolarisés doivent être obligatoirement comptabilisés et l'effectif de cette classe ne doit pas être globalisé dans le calcul de la moyenne des effectifs de l'école. Le développement des compétences langagières de tous les enfants, les effectifs et les conditions d'encadrement et d'accueil doivent permettre de travailler, le plus souvent possible, en petits groupes. Nous défendons une école maternelle bienveillante, sans pression, attentive aux besoins de chaque enfant, avec des personnels formés et des Rased en nombre suffisant pour un accompagnement de qualité des élèves en fragilité.



L'amélioration des congés parentaux entre 0 et 3 ans passe donc, d'abord, par un véritable droit au choix pour les parents lors de la première année de leur enfant entre un congés suffisamment rémunéré pour être utilisé, un accueil individuel ou un accueil collectif. Le congé parental ne doit pas être contraint par l'impossibilité de recourir à un mode d'accueil formel. Ce congé doit s'intégrer dans tous l'écosystème de la petite enfance et les parents qui le choisiront devront pouvoir bénéficier de services pour les accompagner.

L'UNSA veillera à ce que les réformes qui seront entreprises gardent comme fil conducteur l'ambition de faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes, notamment l'égalité professionnelle tout au long de la carrière.