

**SYNTHESE DU RAPPORT**  
**de Valérie Pecresse, députée des Yvelines**

**« MIEUX ARTICULER VIE FAMILIALE ET VIE PROFESSIONNELLE »**

**I. Les quatre enjeux de la conciliation vie professionnelle et vie familiale**

- 1. Notre vitalité démographique :** en Europe, on constate un décalage de 0,5 enfant entre le désir exprimé par les parents et la réalité des naissances.
- 2. L'égalité entre les hommes et les femmes.** En 1966 les femmes fournissaient 81% du temps de travail domestique, en 1998 plus que 69%. Mais 54% des femmes quittent leur travail après la naissance d'un enfant contre 7% des hommes. 82% des 4 millions de salariés à temps partiel sont des femmes. En moyenne le temps domestique déclaré est de 14 heures par semaines pour les femmes.
- 3. Le travail des femmes, facteur de richesse collective.** 80% de taux d'activité féminin, source de croissance et d'emploi à l'heure du « papy boom »
- 4. Un outil de cohésion sociale.** Le travail féminin est un rempart contre la pauvreté des familles et des enfants. 1 million d'enfants vivent sous le seuil de pauvreté dont 300 000 dans des familles monoparentales. Les risques familiaux (séparation des couples) et économiques (chômage du compagnon) font peser un risque sur les femmes qui décident d'arrêter de travailler pour s'occuper de leurs enfants.

**II. Le fil directeur du rapport : offrir un libre choix aux familles**

- 1. Il n'y a pas de consensus en France sur un type unique d'équilibre vie professionnelle - vie familiale.** Contrairement à la Suède par exemple avec un enfant gardé à la maison jusqu'à un an et des mères salariées majoritairement à temps partiel.
- 2. La moitié des parents ayant des enfants de moins de 11 ans trouvent difficile de tout concilier.** 30% avec des enfants plus âgés. Les plus touchés sont les indépendants et les salariés du privé. (30% seulement dans le secteur public). Les horaires atypiques sont le plus fréquemment cités.
- 3. 45% des parents, en 2000, déclaraient avoir eu recours à un mode de garde qui n'avait pas leur préférence.** La demande de garde collective est plebiscitée. On enchaîne souvent plusieurs mode de garde différents dans la journée (37% en 1999). Les disparités territoriales sont fortes. Le choix reste limité par le coût des différents modes de garde.
- 4. Les aides au retrait du marché du travail pèsent sur l'emploi des mères en situation précaire.** C'est un grand succès : 572 000 personnes bénéficient de ces dispositifs (seulement 37 000 au premier enfant). 37% parce qu'elles n'ont pas

trouvé de mode de garde satisfaisant. 44% parce que leurs horaires de travail n'étaient pas compatibles. 40% des bénéficiaires de ces aides étaient au chômage, parmi les autres 50% travaillaient en horaires décalés, et 10% étaient en contrats précaires.

- 5. Les congés parentaux restent l'affaire des femmes.** 2% de pères seulement les prennent (10 000) et pour 50% d'entre eux leur femme gagne davantage, 65% ont une femme plus diplômée.
- 6. Les congés parentaux sont centrés uniquement sur la petite enfance.**
- 7. L'implication des entreprises reste insuffisante.** L'accord interprofessionnel est essentiellement centré sur la lutte contre les discriminations à l'embauche et salariale, mais ne parle pas de conciliation. Peu d'entreprises sont couvertes par un accord en ce domaine. Les places de crèches d'entreprise commencent à se créer mais seulement dans quelques grands groupes (1500 places). 32% des aides versées à 6 entreprises...Les entreprises de crèches sont pénalisées par la TVA. Le crédit d'impôt famille est mal connu et mal utilisé.

### **III. 7 orientations pour mieux articuler vie familiale et vie professionnelle**

#### **1. Inciter à réduire les interruptions d'activité et les mettre à profit pour préparer le retour à l'emploi**

- Maintenir le lien entre le salarié en congé et son entreprise
- Mettre en place un plan personnalisé de retour à l'emploi pour les mères au chômage
- Donner accès aux dispositifs de formation professionnelle
- Permettre de cumuler les allocations de congé parental avec un revenu d'activité pendant six mois à partir du 18<sup>ème</sup> mois de l'enfant
- Compenser le coût de la garde pendant la recherche d'emploi (transformation de l'aide à la reprise d'activité des femmes en aide à la garde d'enfant pour les parents en recherche d'emploi)

#### **2. Aller vers un droit de l'enfant à être gardé à deux ans**

Réfléchir aux conditions idéales d'accueil des enfants de deux à trois ans en structure collective. Dans les crèches, les normes distinguent seulement les enfants qui ne marchent pas de ceux qui marchent. Mais les besoins d'encadrement et les risques sanitaires ne sont pas les mêmes à un ou deux ans. Aujourd'hui, une place de crèche coûte 1200 euros par mois, une place en maternelle 460 euros par mois. En 2005, 25 % des enfants sont scolarisés à deux ans. Ils étaient 37% en 2002. Il n'y a pas de réflexion commune entre l'éducation nationale et le ministère de la famille sur un cahier des charges communs pour créer des « jardins d'enfants » pour les 2-3 ans. L'expérience des « classes passerelles » n'a jamais été évaluée et certains enfants de deux ans sont scolarisés sans une prise en charge adaptée à leur jeune âge.

C'est pourquoi il est proposé que deux types de structure s'ouvrent à l'accueil des 2-3 ans :

- des jardins d'enfants municipaux financés par la CNAF, les communes et les parents
- des jardins d'enfants dans le cadre de l'Education nationale sur la base du volontariat de l'équipe éducative.

A terme, certaines micro-crèches réunissant des assistantes maternelles pourraient être réservées à l'accueil des 2-3 ans.

Au total, il s'agit d'harmoniser les conditions d'accueil des enfants de deux à trois ans en tenant compte de leur bien-être, des spécificités de chaque territoire et en allégeant aux maximum les contraintes de fonctionnement inutiles de façon à offrir ce service au meilleur coût pour garantir à terme un droit de l'enfant à être gardé dès l'âge de deux ans en structure collective.

### **3. Inciter les pères à prendre une partie des congés**

- Encourager la compensation intégrale du salaire des pères en congé de paternité
- Réserver deux mois des congés parentaux aux seuls pères
- Encourager le « passage de témoin » entre la mère et le père en donnant une prime de 250 euros par mois dans la limite de six mois lorsque le père relaye la mère en congé parental pour que celle-ci puisse reprendre un emploi

### **4. Elargir l'octroi des droits à la retraite pour les parents gardant leurs enfants**

L'allocation vieillesse des parents au foyer (AVPF) valide les périodes d'inactivité sur la base du SMIC. En 2006, elle représente 3,7 milliards d'euros, mais elle est mal connue de ses bénéficiaires et une partie des mères ne sont pas couvertes (celles qui arrêtent de travailler au-delà de la durée des congés ou qui ont des ressources trop importantes). Il faut lancer une réflexion approfondie sur ce sujet (risques pour les mères en cas de séparation, de veuvage, de chômage du conjoint).

### **5. Ouvrir le congé de soutien familial à temps partiel rémunéré en cas de difficultés familiales jusqu'au 16 ans de l'enfant**

### **6. Renforcer l'implication des entreprises et des partenaires sociaux**

- Faire de la conciliation une clause obligatoire des négociations triennales de branche
- Identifier et diffuser les bonnes pratiques de financement conjoint d'accueil collectif entre collectivités locales – CAF et entreprises.
- Recentrer le crédit d'impôt famille sur les dépenses consacrées à la garde d'enfant et à la formation des salariés en congé maternité ou parental.

### **7. Valider les acquis de l'expérience parentale dans l'accès à l'emploi**

- La fonction publique doit être exemplaire dans l'emploi des parents ayant arrêté de travailler pour élever leurs enfants
- Les acquis de leur expérience doivent être mieux reconnus, notamment pour l'accès aux métiers de service à la personne