
CHRONIQUE

Congé paternité : encore du chemin vers l'égalité

105/10/2020 |



Rachel Silvera (<url:/users/rachel-silvera>)

Maîtresse de conférence à l'université Paris-Nanterre

A partir de juillet 2021, la durée du congé paternité va doubler, passant à vingt-huit jours, dont sept obligatoires.

Depuis 2002, ce congé se décompose en trois jours pour naissance (rémunéré en totalité et à la charge des employeurs) et onze jours de congé de paternité (et d'accueil de l'enfant, pour un parent du même sexe) pris en charge par la Caisse nationale des allocations familiales (Cnaf) jusqu'au plafond de la Sécurité sociale (3 428 euros par mois).

Ce dispositif a connu un certain succès. Selon [les dernières données de la Drees, le service statistique du ministère de la Santé](url:http://drees.solidarites-sante.gouv.fr/etudes-et-statistiques/publications/etudes-et-resultats/article/le-conge-de-paternite-un-droit-exerce-par-sept-peres-sur-dix) (<url:http://drees.solidarites-sante.gouv.fr/etudes-et-statistiques/publications/etudes-et-resultats/article/le-conge-de-paternite-un-droit-exerce-par-sept-peres-sur-dix>), 70 % des pères le prennent.

Mais comme le rappelle [un rapport de l'Inspection générale des affaires sociales \(Igas\)](url:http://www.igas.gouv.fr/IMG/pdf/2018-022R.pdf) (<url:http://www.igas.gouv.fr/IMG/pdf/2018-022R.pdf>) : « La réussite du dispositif s'accompagne de fortes inégalités dans les taux de recours selon le statut des bénéficiaires potentiels. Le taux de recours est plus élevé parmi les pères ayant un emploi permanent (80 % pour les CDI) ou fonctionnaires (88 %), que pour ceux dont l'emploi est précaire ou instable (48 % en CDD), ou les demandeurs d'emploi (13 %). »

L'objectif de l'allongement est d'augmenter ce recours au moins pour les sept jours obligatoires (une sanction de 7 500 euros étant prévue pour les entreprises récalcitrantes).

Un tel allongement, plébiscité par différentes commissions, associations féministes et syndicats, va dans le bon sens, car cela devrait permettre une plus grande implication des pères à la naissance des enfants.

On attend également de cette mesure qu'elle favorise un meilleur partage des tâches familiales et une avancée vers l'égalité professionnelle, car on sait que la maternité reste encore un frein à la carrière des mères. Selon l'Insee ([url:https://www.insee.fr/fr/statistiques/1281361](https://www.insee.fr/fr/statistiques/1281361)), plus d'une femme sur deux réduit ou interrompt son activité professionnelle à la naissance d'un enfant, contre un homme sur neuf. Mais pour obtenir de tels effets, les conditions ne sont pas encore réunies.

Vers une politique familiale vraiment féministe

Cette nouvelle mesure, qui a fait du bruit, est en dessous des préconisations du rapport Cyrulnik ([url:https://solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/rapport-1000-premiers-jours.pdf](https://solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/rapport-1000-premiers-jours.pdf)) sur les « 1 000 premiers jours de l'enfant » qui propose un congé de paternité de neuf semaines, et de la proposition de loi déposée cet été ([url:http://www.assemblee-nationale.fr/dyn/15/dossiers/conge_de_parente_egalitaire_et_effectif](http://www.assemblee-nationale.fr/dyn/15/dossiers/conge_de_parente_egalitaire_et_effectif)) par le député LREM Guillaume Chiche pour porter ce congé à douze semaines, dont huit obligatoires.

N'étant ni totalement rémunéré, ni totalement obligatoire, ce nouveau congé de paternité reste insuffisant pour peser réellement en faveur d'un véritable partage des tâches familiales et domestiques, et favoriser l'égalité professionnelle. Mais surtout, il ne s'accompagne pas d'une réflexion plus large sur la politique familiale qui consisterait à « *réarticuler le service d'accueil de la petite enfance avec un congé parental repensé* », comme l'a souligné l'économiste Hélène Périvier sur France Culture le 24 septembre.

Le service d'accueil des jeunes enfants est en effet loin d'être assuré : 58 % des enfants seulement disposent d'un accueil formel. Dans les autres cas, ce sont toujours les « parents » – c'est-à-dire les mères dans une écrasante majorité – qui l'assurent, même lorsqu'ils travaillent. On estime qu'il manque encore 230 000 places, notamment en crèche, le mode d'accueil préféré des parents.

Le réseau des assistant·e·s maternel·le·s, le plus sollicité, est également insuffisant et même en perte de vitesse. Les conditions de travail et de rémunération accordées à ces professionnel·le·s ne sont, il est vrai, guère incitatives, et la reconnaissance de leur rôle essentiel, notamment en cette période de crise sanitaire, reste faible.

Quant au congé parental (ouvert aux deux parents à l'issue des congés maternité et paternité), la réforme de 2014 visait justement un plus grand partage entre les parents. Mais elle a échoué. Le recours au congé parental est en fort recul, et les pères n'ont pas changé de comportement puisqu'il est pris à 96 % par les mères, qui s'éloignent ainsi trop longtemps du marché du travail. En cause : sa longueur et surtout son très faible niveau de rémunération (un tiers du Smic environ).

La France freine les avancées européennes

Seul un congé parental plus court – de l'ordre de six mois par parent –, bien rémunéré et partagé, auquel ferait suite une offre de modes de garde facilement accessible, peut constituer une avancée pour l'égalité. Or, rappelons que le gouvernement en place s'est opposé à l'ambition première de la directive européenne sur les congés parentaux qui visait à mieux rémunérer ce congé (au niveau d'un arrêt maladie, soit environ 60 % du salaire antérieur).

Face à la « fronde austéritaire » menée par la France – pour qui cette dépense était « *insoutenable pour les finances publiques* » –, on ne retrouve dans la directive finalement adoptée le 4 avril 2019 qu'une version édulcorée de ce principe : le congé doit être désormais de quatre mois minimum, dont deux non transférables, mais l'indemnisation se fera à « *un niveau adéquat pour encourager les parents à prendre ce congé* », sans plus de précision...

Le gouvernement met donc en avant le coût exorbitant d'une telle réforme. Certes, le nouveau dispositif de congé de paternité va doubler les dépenses qu'y consacre la Sécurité sociale (520 millions d'euros pour 2021). Mais on aurait pu envisager de faire porter une partie de ce coût sur les entreprises, en augmentant la durée du congé de naissance de trois jours qu'elles prennent à leur charge.

Rappelons également que les dépenses consacrées aux congés parentaux ont baissé d'environ 1,3 milliard d'euros depuis la loi de 2014. Des moyens qui auraient pu être mobilisés pour s'orienter vers une vraie politique familiale féministe.

© Alternatives Economiques. Toute reproduction ou représentation intégrale ou partielle des pages publiées sur ce site à des fins professionnelles ou commerciales est soumise à l'autorisation d'Alternatives Economiques (Tel : (33) 03 80 48 10 25 - abonnements@alternatives-economiques.fr). En cas de reprise à des fins strictement privées et non commerciales merci de bien vouloir mentionner la source, faire figurer notre logo et établir un lien actif vers notre site internet www.alternatives-economiques.fr.
