

2024

OCTOBRE

contribution



**Projet de loi de financement de la  
sécurité sociale pour 2025**

Branche Famille - M. Olivier  
HENNO, rapporteur

-----

Questionnaire à l'attention des  
associations familiales



COMMISSION DES AFFAIRES SOCIALES



COMMISSION  
DES  
AFFAIRES SOCIALES

Paris, le 22 octobre 2024



**PROJET DE LOI DE FINANCEMENT DE LA  
SECURITE SOCIALE POUR 2025**

**Branche Famille - M. Olivier HENNO, rapporteur**

**Questionnaire à l'attention des associations familiales**

**Réponses de Make Mothers Matter en France**

Paris, le 30 octobre 2024

**Préambule**

Make Mothers Matter en France (MMM) vous remercie de nous donner l'occasion d'exprimer un avis sur la politique familiale à l'occasion du vote du PLFSS 2025.

**Dans un premier temps, nous vous présentons nos réponses au questionnaire.**

**Dans un second temps, nous vous présentons notre avis sur différents sujets et une proposition innovante en matière de conciliation vie privée - vie professionnelle.**

---

*A - Réponses au questionnaire*

---

1. Quelle appréciation faites-vous des comptes de la Cnaf et des perspectives financières de la branche famille (équilibre en 2025, - 0,5 Md en 2026 et retour à un faible excédent en 2027, + 0,2 Md) ?

**Nous faisons la remarque que l'excédent est surtout lié à la baisse de la natalité et que le problème de démographie n'est adressé nulle part.**

2. Le PLFSS 2025 présenté par le Gouvernement ne contient pas de mesures nouvelles relatives à la branche famille et assure simplement les financements nécessaires à la mise en œuvre des réformes du CMG prévues par les LFSS 2023 et 2024. Quel avis portez-vous sur ces arbitrages budgétaires ?

**Même remarque que précédemment. Les risques majeurs qui pèsent sur la préservation de notre système social et les nécessaires améliorations en matière de vie privée vie professionnelle ne sont pas traitées. Nous faisons à cet égard des propositions dans la deuxième partie de notre présentation.**



3. Quelle appréciation faites-vous de l'exécution de la COG (2023-2027) ? Les ambitions affichées en termes de création de places en établissements d'accueil du jeune enfant (EAJE) vous paraissent-elles toujours réalistes ?

**L'ambition 01 de la COG déclinée par le rapport « Vers un service public de la petite enfance » du Conseil de la famille du HCFEA annonçait entre 200 000 et 380 000 créations de places.**

**Compte tenu de la fermeture de nombreuses places faute de personnel formé ou en raison d'une surenchère de normes, nous conservons notre haut niveau d'inquiétude.**

4. De manière plus large, avez-vous des points particuliers concernant le financement des EAJE à porter à l'attention du rapporteur, et ce notamment au regard du bon emploi de l'argent public ?

**Oui comme nous l'énonçons régulièrement, nous pensons qu'aucune réforme des modes de garde ne peut aboutir sans augmenter la diversité des modes de gardes, en abandonnant le principe du « tout crèche » ni sans revenir sur la réforme du congé parental (PrePaRe) sur laquelle nous reviendrons plus loin dans ce document.**

- **Importance d'une proposition variée en termes de modes de gardes qui puissent tenir compte de la diversité des situations.**
- **Eviter la surenchère des normes qui entraînent des fermetures. De fait, sur les dernières années s'il a été construit environ 10.000 places annuelles, 6.000 ont dû être fermées faute de personnel ou d'adéquation aux normes.**
- **Privilégier la mixité sociale pour éviter une forme de ghettoïsation.**
- **Recruter, former et avoir une politique incitative pour améliorer le taux de remplissage.**
- **En termes d'économie pour le budget : se rappeler qu'une place en crèche coûte environ 1400 euros par mois et par enfant à l'état. A titre comparatif le congé parental coûte 448 euros par mois et parfois pour plus d'un enfant ! ce qui est extrêmement faible cependant et devrait être revalorisé.**

5. Quel regard portez-vous sur la linéarisation du CMG et l'extension du CMG aux familles monoparentales pour la garde de leur enfant âgé de 6 à 12 ans prévue pour 2025 et notamment sur l'évolution du reste à charge pour les familles ?

- **Objectifs de ces LFSS : inciter à recourir à l'emploi d'assistants maternels et à la garde d'enfant à domicile pour diversifier les options de garde. MMM est en accord avec cet objectif de diversification des modes de gardes.**

**Sur la linéarisation : MMM s'aligne sur la position de l'UNAF qui demande une réelle étude d'impact « La réforme du complément mode de**



garde (CMG) prévue en 2025 déboucherait selon les documents officiels du PLFSS pour 2023 sur au moins **43 % de parents perdants**. Certains pourraient perdre totalement le bénéfice de cette prestation adossée à l'emploi, alors qu'il s'agit d'une des rares prestations encore universelles. L'UNAF a réitéré la nécessité de revoir le contenu de cette réforme.

Pour l'UNAF, le manque criant de modes d'accueil n'est pas lié à une absence de financements : les hausses de contributions financières des familles sont donc inutiles et, en outre, pénalisantes pour l'emploi des parents, en particulier des femmes. L'UNAF demande un moratoire sur toute augmentation du coût d'accueil du jeune enfant pour les familles et en particulier sur la réforme du CMG : une véritable analyse d'impact est nécessaire afin que les parents ne fassent pas les frais de cette réforme. »

**Sur l'extension pour les familles monoparentales : MMM est pour mais souhaite que cette extension puisse être élargie aux parents d'enfants bénéficiaires de l'AEEH**

**Par ailleurs, MMM souligne un point de vigilance général concernant plus largement le focus familles monoparentales**

- **Autres aides (RSA majoré, Bonus CMG, Plafond d'éligibilité), spécifiques aux familles monoparentales**
  - **Ces aides corrigent le principe de « bilatéralité parentale » présentée par Hélène Périvier qui entraînerait une sous-estimation des coûts associés à la monoparentalité éducative.**
- **Les mères en situations monoparentales sont majoritairement pauvres (très peu représentées dans les déciles 6 à 9 en particulier). Il est donc indispensable de les soutenir**
- **Mais en prenant en prenant comme critère principal la situation de mono parentalité MMM attire malgré tout votre attention sur un risque d'inégalité.**
- **Or sur le plan financier, d'autres familles avec enfants notamment, appartenant aux déciles 1 à 4/5 sont confrontés aux mêmes difficultés.**
- **En valeur absolue, il y a davantage de personnes pauvres parmi les couples, et - c'est à souligner - d'enfants concernés.**

	Monoparentale	Couple
Personnes pauvres (en milliers)	<b>2319</b>	<b>3713</b>
Part des... en D1*	25%	37,90%
D2	19,90%	40,20%
D3	15,60%	38,70%
D4	8,90%	40,60%
<b>Nombre d'enfants pauvres (en milliers)</b>	<b>1114</b>	<b>1664</b>
DONT Emploi d'1 seul parent	426	1067
Chômage	688	262
Emploi des 2 parents		335

\*Lecture : en 2018, 25,0 % des personnes ayant un niveau de vie inférieur au 1er décile vivent dans une famille monoparentale dont la personne de référence a moins de 65 ans.



6. Quel regard portez-vous sur les nouvelles modalités de calcul de la prestation de service unique (PSU) qui visent à supprimer les effets de seuil dans le financement accordé par les Caf et qui entreront en vigueur en 2025 ?

**Quelques rappels sur la PSU ?**

- Elle a été créée en 2002 pour soutenir le fonctionnement des Etablissements d'Accueil du Jeune Enfant (EAJE).
- C'est une aide financée par la CAF.
- La CAF verse cette subvention pour financer en partie le fonctionnement des EAJE et ainsi alléger le coût pour les familles et les collectivités locales.
- Pour toucher la PSU, une crèche doit instaurer une tarification modulée selon les revenus et la composition des familles (tarif horaire proportionnel aux ressources du foyer) pour un accès équitable aux services de garde.
- La PSU finance en fonction du nombre d'heures de garde réalisées (pas le nombre de places disponibles).

Avec le PLFSS 2025, la charge qui pèse sur les communes pourrait être difficile à assumer

- Création du nouveau Service Public de la Petite Enfance (SPPE) au 1<sup>er</sup> janvier 2025 – objectif annoncé : garantir la qualité de l'accueil du jeune enfant.
- La PSU servira certainement à financer et développer ce nouveau Service Public.
- Un plus grand rôle est attribué aux communes qui devront planifier et coordonner l'offre d'accueil ce qui pourrait créer des difficultés potentielles dont notamment le risque d'une offre inégale sur le territoire en matière de qualité et de disponibilité des services

7. La réforme de la prestation partagée d'éducation de l'enfance (PreParE) évoquée par le précédent Gouvernement ne figure pas dans le PLFSS 2025. Quel avis portez-vous sur l'absence d'une telle réforme ? Quelles priorités portez-vous quant à la mise en place d'un véritable congé de naissance ?

**MMM se réjouit de l'arrêt du projet de congé de naissance tel qu'il avait été présenté par le précédent gouvernement dont les contours paraissaient entraîner de nombreux risques sur l'emploi des mères, sur la natalité, sur le bon accueil du jeune enfant selon les principes énoncés par les 1000 premiers jours.**

**Nous préconisons deux axes d'évolution du congé parental**

1. **Transférabilité entre les co-parents : Permettre aux parents de se répartir les 36 mois de la PrePaRe de manière libre afin de faciliter leurs arbitrages familiaux selon les contraintes qui leur sont propres (secteur d'activité, métier exercé...). Une telle évolution**



contribuerait à résoudre le problème de la 3<sup>ème</sup> année de garde et à réduire un peu le recours à la crèche induisant des économies pour la FNASS. (Réduire aussi le risque des communes de se voir attaquer en raison du droit opposable à un mode de garde)

**2. La création d'un congé parental alternatif court et mieux rémunéré comme préconisé par la commission des 1000 jours et plébiscité par les mères.** (cf. notre enquête ci-dessous)

Etude MMM France « Donnons la parole aux mères » 2021 - synthèse des résultats de 23.000 répondantes (échantillon représentatif validé par un organisme statistique)

**Synthèse sur le congé parental d'éducation**

Dans l'enquête menée par MMM en France, le recours au congé parental évolue fortement avec le rang de naissance de l'enfant : 35% des mères prennent un congé parental au 1<sup>er</sup> enfant, **51% au 2<sup>ème</sup> enfant**, 56% au 3<sup>ème</sup> enfant.

- La durée d'utilisation du congé parental évolue également avec le rang de naissance de l'enfant. Au premier enfant les mères prennent majoritairement entre quelques mois (pour faire la jonction avec un mode de garde disponible) et 6 mois (durée maximale de l'allocation) de congé parental. **Au deuxième enfant, elles prennent majoritairement au moins un an de congé parental et parfois jusqu'à la fin de la durée légale de congé parental.** Au troisième enfant les mères prennent majoritairement tout le temps légal du congé parental.

- **81% des mères disent que si le gouvernement proposait un congé parental de 4 mois 1/2 pour chaque parent rémunéré à 75% du salaire initial (préconisation du rapport de Boris Cyrulnik) elles auraient recours à ce dispositif. 40% des mères pensent que leur conjoint pourrait lui aussi recourir à ce dispositif.**

- **81% des mères préféreraient qu'on laisse le choix aux familles sur la façon de répartir la durée de congé parental entre les deux parents**

- **84% des mamans souhaitent qu'on puisse avoir le choix entre un congé parental court et bien rémunéré et un congé parental long plus faiblement rémunéré.**

*Nous rappelons les commentaires émis lors de notre audition l'an dernier :*

La réforme de l'indemnisation du congé parental en 2014 n'a pas fait ses preuves. Elle ne répond pas aux souhaits de flexibilité des jeunes parents ainsi que le démontre l'étude de la DREES sur « les bénéficiaires des prestations liées au congé parental » de G.Buisson et .LPinel, publiée en 2022.

L'objectif de parité n'est pas atteint (le gouvernement voulait un meilleur partage des responsabilités parentales au sein des couples) : l'étude en fait le constat « *réduire ou cesser son activité professionnelle pour garder son jeune enfant : dix fois plus souvent les mères que les pères* » ; « *les comportements des pères n'ont pas changé - 85% des bénéficiaires de la PrePaRe sont des mères de 2 enfants ou davantage* ».

L'objectif d'égalité n'est pas atteint (le gouvernement souhaitait améliorer le taux d'emploi des femmes en limitant leur éloignement du marché du travail pendant une période trop longue) :

Les femmes ayant recours à la PrePaRe dans le cadre d'une réduction d'activité (temps partiel) ont des emplois plus stables (salariées, fonction publique...) et sont des mères plus favorisées.

Les mères de jeunes enfants les plus vulnérables par rapport à la pauvreté « *sont moins souvent bénéficiaires de la PrePaRe qu'elles ne l'étaient du CLCA et notamment lorsqu'elles sont sans emploi* ».

Les mères les plus diplômées ne changent pas de comportement : maintien



important de l'emploi à temps complet.

Les mères aux profils intermédiaires (employées ou ouvrières) ont moins souvent recours à la PrePaRe.

A noter par ailleurs que 27% des mères d'enfant de rang 1 ne sont pas éligibles à la PrePaRe (Rapport IGAS 2018)

La réforme a compliqué la lisibilité et l'attractivité du congé parental du fait de non-alignement de la durée de perception (2 ans + 1 an non utilisé par le père) avec l'entrée en maternelle de l'enfant.

**En conclusion, MMM est a priori favorable à certaines évolution sera très vigilant sur le maintien d'un congé parental long car il correspond au désir de nombreux parents et par ailleurs se révèle indispensable pour de nombreuses situations.**

8. Quelle appréciation faites-vous des propositions du Gouvernement en matière de protection de l'enfance (maintien au sein du PLF 2025 de la contractualisation pour la stratégie nationale de protection de l'enfance au niveau consommé par les départements en 2024, soit 120 M€) ?

Nous n'avons pas les éléments pour prendre position

9. Avez-vous d'autres points à porter à l'attention du rapporteur ?

OUI cf ci-dessous

---

### *B – autres points*

---

## **CONGES MATERNITE**

**Congé maternité** : nous préconisons toujours l'allongement du congé maternité de 2 semaines pour remettre la France en conformité avec ce que font « en moyenne » nos voisins européens et plus conforme aux besoins des très jeunes enfants (commission 1000 jours).

## **MODES DE GARDE ET RESTE A CHARGE**

- 1- **Selon l'UNAF, le déplafonnement des tarifs maximaux des assistantes maternelles prévu pour 2025, qui n'est pas accompagné d'une amélioration de la prise en charge par la branche famille, va conduire à une augmentation du reste à charge pour les parents. Une correction est donc à envisager**
- 2- **Rumeur de suppression de la réduction d'impôt pour les emplois à domicile : MMM s'oppose à cette réforme dont les effets seraient**



désastreux.

- pour les employeurs de nounous à domicile et les gardes partagées : environ 120.000 familles touchées pour la petite enfance <sup>1</sup>
- Et au-delà sur toute la filière du maintien de la personne âgée à domicile
- Entraînant une précarisation de toutes les personnes employées et un risque majoré de travail non déclaré partiellement voire en totalité.

## **FISCALITE**

- 1- **Quotient conjugal : rumeur de plafonnement : MMM appelle à la plus grande vigilance et se positionne totalement CONTRE une telle réforme pour 3 raisons**

**Le principe d'égalité devant l'impôt :** à nombre d'enfant égal, et à revenu total équivalent, un couple à salaire égal payera moins d'impôt qu'un couple dans lequel il existe une disparité de salaire. Un plafonnement ou une réforme du quotient conjugal serait une véritable injustice notamment pour les couples dont un des deux entre dans des grilles de salaires souvent faibles (enseignants, soignants, ...)

### **Pénalisation fiscale des familles ayant élevé des enfants qui vont payer les retraites :**

Enfin beaucoup de femmes ont interrompu leurs carrières ou réduit leur temps de travail par le passé pour s'occuper de leurs enfants. En 2023, ce sont encore 56% des 0-3 ans qui sont principalement gardés par leurs parents (le plus souvent la mère).<sup>2</sup> Même si ce pourcentage est en baisse, il reste pour le moins significatif et il était très élevé pour la génération qui va arriver à la retraite. Ces interruptions de carrière ou le travail à temps partiel ont pour conséquence une plus faible cotisation pour les droits à la retraite. Ces mères aux carrières incomplètes ont fourni un travail non rémunéré important et indispensable pour s'occuper des enfants et du foyer. Or le système de retraite ne valorise pas suffisamment cette contribution des mères à la société. Cela explique en partie l'écart important de pension de retraite entre hommes et femmes. En 2018, les femmes percevaient en moyenne une retraite inférieure de 28% à celles des hommes.<sup>3</sup>

Les perdants ne seraient pas seulement les foyers les plus aisés mais aussi la classe moyenne, en particulier les prochains retraités. Ils ont contribué dans un système qui leur a fait une promesse... les mères ont subi un contexte de fait, et seront sanctionnées pour cela alors qu'elles ont élevé les enfants payants les retraites !

### **Un risque pour les générations futures et la pérennité du modèle social français basé sur la solidarité intergénérationnelle.**

---

<sup>1</sup> rapport 'L'accueil des jeunes enfants' 2023 par l'Observatoire national de la petite enfance

<sup>2</sup> [La part des enfants de moins de 3 ans confiés principalement à une assistante maternelle ou une crèche a presque doublé entre 2002 et 2021 | Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques \(solidarites-sante.gouv.fr\)](#)

<sup>3</sup> [Retraite : les inégalités hommes/femmes | La retraite en clair \(la-retraite-en-clair.fr\)](#)



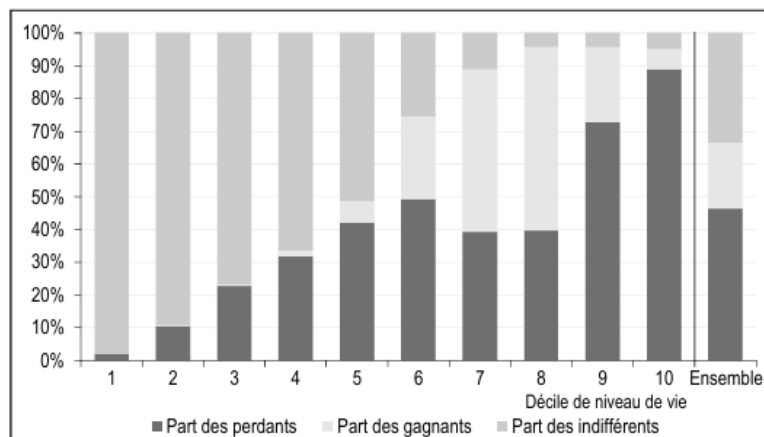


Le besoin de renouvellement des générations peut être discuté, mais il est évident que pour un pays comme le nôtre, dont tout le système social est basé sur la solidarité intergénérationnelle, cela fait peser un poids sans précédent sur les générations futures, sauf à remettre en cause tout le système de soins et de retraite. Le rapport du Haut-Commissariat au Plan sur la démographie et le système social français écrit « *plus que nos voisins européens, le système social français repose sur un renouvellement des générations* » et invite à renouer avec une « *ambition démographique* » afin de rééquilibrer la pyramide de la population.

Depuis 2010, le nombre de naissance en France n'a fait que chuter. On enregistrait 832 799 nouveau nés en 2010 contre 678 000 en 2023.<sup>4</sup> La politique fiscale et les avantages sociaux qu'elles accordent aux familles participent du dynamisme démographique. Il est essentiel dans une réflexion sur la fiscalité de ne pas perdre de vue cet élément.

**Remarque complémentaire :** De même, la question de l'individualisation de l'impôt est fréquemment remise sur la table. Elle serait encore plus dommageable pour les couples aux salaires inégaux ou monoactifs. L'individualisation de l'imposition causerait une augmentation de l'impôt pour les familles dans lesquels les conjoints ont un écart important de salaire.<sup>5</sup> Ce scénario impliquerait que 46% des couples mariés/pacsés seraient perdants avec cette réforme avec une augmentation de l'impôt d'en moyenne 1 400€ par an.<sup>6</sup> **Des économies de court terme pourraient se révéler catastrophiques à long terme favorisant un modèle très individualiste**

Figure II – Perdants, indifférents et gagnants parmi les couples mariés ou pacsés dans le scénario 1 selon le niveau de vie



Note : les déciles de niveau de vie sont estimés pour l'ensemble de la population.

Source et champ : Insee, *enquête Revenus fiscaux et sociaux 2014* (actualisée 2016); Insee-DREES-Cnaf, modèle Ines 2016 ; couples mariés ou pacsés, France métropolitaine. Calculs des auteur-e-s.

Source : [Imposition des couples et statut marital – Simulation de trois réformes du quotient conjugal en France – Economie et Statistique / Economics and Statistics n° 526-527 - 2021 | Insee](#)

<sup>4</sup> [Naissances et taux de natalité | Insee](#)

<sup>5</sup> [Pour défendre le quotient familial - Persée \(persee.fr\)](#)

<sup>6</sup> [Imposition des couples et statut marital – Simulation de trois réformes du quotient conjugal en France – Economie et Statistique / Economics and Statistics n° 526-527 - 2021 | Insee](#)



2- **Vote le 23 octobre 2024 de l'amendement défendant la défiscalisation des pensions alimentaires** (contribution à l'entretien et l'éducation de l'enfant CEEE) **MMM émet des doutes sur les intentions réelles et se demande s'il ne s'agit pas plutôt pour l'état de récupérer de l'argent sur le dos des pères divorcés ?**

Prenons le cas statistiquement le plus général et en laissant de côté les familles aisées.

Yves et Yvette ont divorcé. Yvette a la garde de l'enfant. Elle ne paye pas d'impôt car son revenu est faible. De plus elle bénéficie de la demi part fiscale octroyé au premier enfant dans le cas d'une famille monoparentale. Yves paye des impôts de son côté et verse sa CEEE qu'il défiscalise.

Que se passera-t-il demain ?

- madame ne payera sans doute toujours pas d'impôt
- monsieur en paiera davantage
- Dans ce cas précis, le seul gagnant est l'état.
- Cet amendement a été justifié car il prétend résoudre une injustice en fait déjà prise en compte par le quotient familial tenant compte de la situation. On peut aussi anticiper un biais supplémentaire et bien triste : le parent non-gardien s'il est un peu calculateur, fera désormais tout pour réduire sa CEEE voire ne pas la payer...au détriment du parent gardien et d'un éventuel surcoût pour l'état qui devra se substituer au non-paiement ! MMM souhaiterait une véritable mesure d'impact de cette mesure.

### **CONCILIATION VIE PRIVE VIE PROFESSIONNELLE**

**En l'absence d'une conciliation réelle vie familiale et vie professionnelle et de mesures réelles en faveur des familles, nous assisterons inéluctablement à une aggravation de la chute de la natalité (BABYCRASH) et explosion du modèle social français. MMM fait une proposition innovante basée sur ce qui existe déjà au UK « Right to Request » et répondant aux reproches émis par l'Europe sur le manque de flexibilité en France.**

**Le Right to Request permettrait de mettre en place une FLEXIBILITE RESPONSABLE favorisant une véritable politique de conciliation vie privée vie professionnelle avec des effets vertueux : meilleure égalité homme-femme, système gagnant au plan économique, condition pour répondre au désir d'enfant encore bien présent et pérennité du modèle social à la française... Qu'attend-on ?**

**Argument 1 : La différence entre fécondité et désir d'enfant apparaît encore comme un champ de force permanent en faveur d'une hausse des naissances.**

Le désir d'enfant se maintient à 2.39 alors que la fécondité chute (Enquête UNAF) avec peu de variations depuis plusieurs années. Alors assiste-t-on à un



baby crash ou une perte de confiance dans la politique familiale en termes d'accueil du jeune enfant et de conciliation vie professionnelle – vie familiale ?

**Argument 2 : Cette confiance ne peut être regagnée que dans le cadre d'une politique familiale « globale, cohérente, continue, et lisible ».**

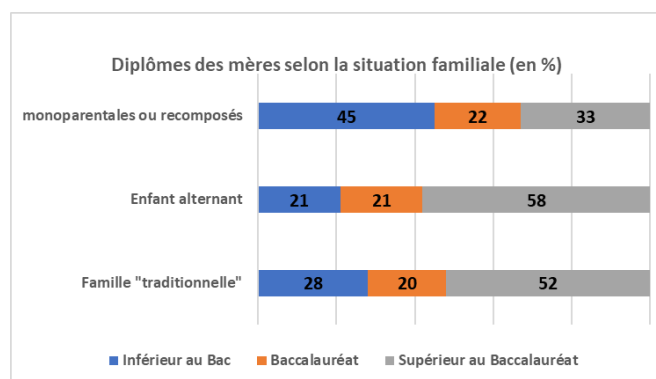
Les freins à la natalité sont sans doute pluri-factoriels toutefois le 'grignotage' continu des prestations familiales et le peu d'ambition de la politique de la vie familiale (i.e : congés accordés aux parents, prestations familiales et accompagnement de la petite enfance) et professionnelle, se traduit de toute évidence par une perte de confiance en l'avenir chez les personnes en âge de procréer. Le HCP rappelle dans son rapport que « l'accueil de la petite enfance est l'un des leviers les plus puissants de cette politique familiale ». Si les jeunes parents et futurs parents doivent pouvoir trouver la solution la mieux adaptée à leur situation à l'arrivée de leur enfant, en particulier pour tout ce qui concerne les modes de garde, il est également essentiel qu'ils puissent faire des anticipations positives sur tous les aspects de la vie y compris l'aide au logement, la solidarité et la garantie de la possibilité d'une flexibilité choisie au travail. Or les mesures mises en place pour la conciliation vie familiale et vie professionnelle ne l'ont pas toujours été de manière conforme à ce qui avait été préconisé. Nous rappelons qu'en 2022 la France a été pointée du doigt par l'Europe pour la faiblesse d'implémentation de la flexibilité au travail (Right to Request).

**Argument 3 Pour redonner confiance aux jeunes couples, il est indispensable que la politique familiale ne se limite pas au sujet des prestations et des aides financières mais puisse englober toute la vie des familles de l'accueil du jeune jusqu'à son émancipation compte tenu du fort taux d'emploi des mères en France.** En particulier, le travail invisible d'éducation et d'organisation de la famille, qui pèse sur les parents et aujourd'hui encore particulièrement sur les mères, doit être valorisé par l'état. (Prévention de la surcharge mentale et du risque de burn-out parental qui touche surtout les mères)

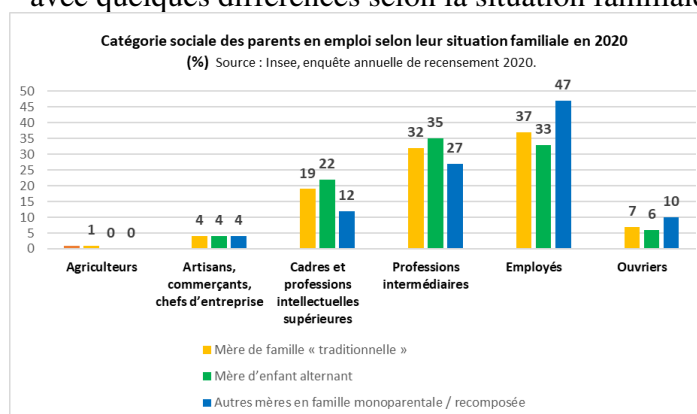
- **De fait, dans les familles, le travail des mères est très fréquent :**

*(source INSEE RP 2020 exploitation complémentaire au 01/01/2023. Familles avec au moins 1 enfant de moins de 25 ans)*

- 82% des mères en couple travaillent, majoritairement en complément du père.
  - A noter que 8% des mères en couples sont le seul « membre actif du foyer ».
  - Les taux d'activité des mères sont de 78% avec 1 enfant, 81% avec 2 enfants, 68% avec 3 enfants et 45% à partir du 4ème
- 58% des mères en situation monoparentale travaillent.
  - Les taux d'activité sont de 71% avec 1 enfant, 71% avec 2 enfants, 57% avec 3 enfants et 36% à partir du 4ème
- Les mères en situation monoparentales sont globalement moins diplômées que celles en famille dite « traditionnelle <sup>7</sup>» Source : Insee, enquête annuelle de recensement 2020.



- o Les catégories d'emploi des mères sont dans l'ordre : employées, professions intermédiaires, cadres, ouvrières, artisans, commerçants et chefs d'entreprises, agricultrices, avec quelques différences selon la situation familiale.



Lecture : en 2020, 22 % des mères d'enfants alternants en emploi sont des cadres.  
Champ : France hors Mayotte, parents d'enfants mineurs vivant en famille.

**Argument 4 : compte tenu du vieillissement de la population, la génération dite « sandwich » va se retrouver à devoir assumer : l'éducation de ses enfants, le soutien des parents âgés et une activité professionnelle**

**PROPOSITION de Make Mothers Matter en France basée sur le fonctionnement du Right to Request en place au UK**

Initialement créé pour les parents, et les aidants ce droit est aujourd'hui accessible à tout employé quelle que soit la taille de l'entreprise – Il s'applique au premier jour de travail (initialement un temps minimum de présence était requis dans l'entreprise) MMM propose la création d'un droit identique, qui ne doit pas faire peur compte tenu de ces nombreux effets vertueux sur le bien être des salariés et la productivité de l'entreprise

1. **Principe général** : Permettre plus de flexibilité en matière d'horaires et de lieu de travail (*Exemples d'arrangement : modifier votre emploi du temps ou vos horaires de travail, avoir plus de flexibilité pour déterminer vos heures de prise de service, avoir la possibilité de travailler depuis chez soi.*)
2. **Exigences portant sur la demande de l'employé** : être effectuée par



écrit et être clairement motivée (clarté des arrangements demandés, description des impacts potentiels de ces ajustements sur le poste et l'équipe)

3. **Exigences portant sur la décision de l'employeur** : rendre une décision dans les trois mois suivant la demande en s'appuyant (au UK) sur le *Acas Code of Practice*. La demande peut être refusée par l'employeur pour des raisons valides (coût excessif, baisse de performance, incapacité de redistribuer le travail, etc.). Si la demande est refusée, l'employé a le droit de faire appel de la décision.
4. **Les effets positifs pour l'employé** : adéquation entre ses contraintes personnelles et professionnelles, baisse du stress, satisfaction au travail, davantage de bien-être.
5. **Les effets positifs pour l'employeur** : plus de satisfaction de l'employé, réduction de l'absentéisme, meilleure réputation de l'entreprise, baisse du turn over, productivité maintenue
6. **Les effets positifs pour la société** :
  - a. maintien d'une économie productive
  - b. santé mentale globale améliorée (réduction des coûts)
  - c. solution à l'aide qui va devenir la règle plutôt que l'exception
  - d. égalité entre les actifs qui ont des contraintes personnelles fortes
    - i. parents de jeunes enfants
    - ii. parents d'enfants porteurs de handicaps
    - iii. enfants de personnes âgées dépendantes
    - iv. actifs avec des forts engagements dans la société civile (élus par exemple)

Le "Right to Request" permettrait de créer une flexibilité réelle régulée par le droit mais surtout par la responsabilité de chacun, [The Right to Request Flexible Working: A Step-by-Step Guide - Labour Laws UK](#)

- [The right to request - Statutory flexible working requests - Acas](#)

## PARENTALITE ET AIDANCE

### Meilleur soutien des mères aidantes :

Parmi les populations vulnérables, il est donné peu de place à la situation des parents aidants. La politique en faveur du handicap ne doit pas être réduite à l'autonomie (AEEH transféré à la branche Autonomie depuis 2021 qui perd d'ailleurs son sens : le texte de loi souhaitant compenser la réduction de l'emploi du parent). La présence d'un handicap a en effet un impact sur l'ensemble de la famille.

Ainsi, le dossier « *Les proches aidants : une population hétérogène* » publié en mai 2023 par la DREES\* décrit des situations diverses toutes délicates et appelant à des réponses le plus personnalisées possible.

MMM France veut en tout cas rappeler que parmi la typologie des aidants les plus impactés décrite par la DREES (*i.e* ceux qui consacrent entre 20 et 34



heures par semaine à un proche dans la typologie de la DREES), les femmes sont très largement majoritaires. En particulier, **parmi le groupe des parents qui aident au quotidien un enfant de moins de 20 ans, 80% des aidants sont les mères**<sup>(1)</sup>. Dans ce cadre, ces mères lorsqu'elles sont en couples sont seulement 23% à occuper un emploi à temps plein<sup>(1)</sup>, 42% à temps partiel<sup>(2)</sup> et 1/3 sont inactives<sup>(1)</sup>. A titre de comparaison 83% des pères aidants de ce groupe restent à temps plein et aucun inactif<sup>(1)</sup>. A noter également que parmi les familles bénéficiaires de l'AEEH, 30% sont **monoparentales** dont 9/10 sont des mères pour lesquelles la situation est toujours plus compliquée. **L'éloignement de l'emploi ou le recours au temps partiel subi** des mères aidantes est donc une réalité entraînant une augmentation du risque de précarité. D'autres effets délétères touchent les mères aidantes sur les plans physique et psychologique du fait de la charge des soins et de la charge mentale. La charge ressentie est particulièrement vécue comme lourde pour les parents d'enfants aidés de 5 à 20 ans<sup>(1)</sup>.

En juillet 2020, **l'association du syndrome de William&Beuren**<sup>(3)</sup>, une maladie génétique, publie une étude très intéressante sur le rôle centrale des mères d'enfants porteurs de handicap... et met l'accent sur les effets négatifs en termes de santé physique et mentale.

MMM France relaye leur conclusion car on ne saurait mieux dire « **Des solutions peuvent être mises en place pour accompagner les mères aidantes et leur permettre de s'épanouir dans leur vie professionnelle et personnelle. Notre souhait est que les mères-aidantes vivent leur vie au lieu de la subir** ». MMM en France incite les décideurs à prendre en compte les propositions très concrètes de ce rapport dont nous ne citerons que celles pouvant être portées par la branche famille.

Nous notons l'élargissement du bonus financier depuis 2020 qui permet à davantage d'enfants porteurs de handicap d'être accueillis en EAJE.

Nous préconisons les mesures suivantes :

1. Encourager financièrement les mères qui travaillent en prenant en charge un quota d'heures de garde de l'enfant jusqu'à ses 18 ans et mettre en place le Right to Request.
2. Aide financière spécifique pour garder les adolescents handicapés à domicile
3. Aide facilité à l'installation comme auto-entrepreneur pour favoriser un lien avec l'emploi
4. Valorisation des acquis

D'autres besoins seraient à exprimer mais ils concernent le cadre de la branche autonomie ou santé

(1) DREES Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques n° 110 Mai 2023 [Les proches aidants : une population hétérogène](#)

(2) DREES N° 1169 Novembre 2020 [er1169.pdf \(solidarites-sante.gouv.fr\)](#) Parents d'enfant handicapé : davantage de familles monoparentales, une situation moins favorable sur le marché du travail et des niveaux de vie plus faibles



- (3) [Présentation PowerPoint \(autourdeswilliams.org\)](https://autourdeswilliams.org) FEMMES EN SITUATION DE PRECARITÉ MERES D'ENFANTS HANDICAPÉS Etat des lieux et préconisations Juillet 2020

Make Mothers Matter est une association loi 1901 dont l'objet est de **représenter la voix des mères ; défendre leurs droits et renforcer leur pouvoir d'agir**. Créée en 1947 et bénéficiant d'un statut consultatif à l'ONU, MMM œuvre de manière globale par des participations aux travaux concernant les mères à l'ONU ainsi que dans les instances européennes et à l'UNESCO ainsi que sur le terrain à travers ses délégations, comme la délégation française, membre de l'UDAF75. MMM est sans affiliation politique ni confessionnelle.

[www.mmmfrance.org](http://www.mmmfrance.org)

**Contact :** Laurence de Batz Vice-Présidente MMM et Responsable MMM en France  
06 62 43 40 91 et [laurence33@makemothersmatter.org](mailto:laurence33@makemothersmatter.org)

*Nous vous remercions de nous faire parvenir vos réponses par écrit, indépendamment de l'audition, avant le **30 octobre 2024**, aux adresses suivantes : [c.varin@senat.fr](mailto:c.varin@senat.fr) ; [contact.sociales@senat.fr](mailto:contact.sociales@senat.fr)*