

2024

DECEMBRE

contribution



**Mission d'information sur
l'efficacité du contrôle des
établissements d'accueil du jeune
enfant et sur ses éventuelles
défaillances**

Mme Laurence MULLER-BRONN,
M. Olivier HENNO
et Mme Émilienne POUMIROL,
rapporteurs

Questionnaire à l'attention des
associations familiales



COMMISSION DES AFFAIRES SOCIALES



Paris, le 4 novembre 2024



COMMISSION
DES
AFFAIRES SOCIALES

**Mission d'information sur l'efficacité du contrôle des établissements
d'accueil du jeune enfant et sur ses éventuelles défaillances**

**Mme Laurence MULLER-BRONN, M. Olivier HENNO
et Mme Émilienne POUMIROL, rapporteurs**

Questionnaire à l'attention des associations familiales

Réponses de Make Mothers Matter

Paris, le 04 Décembre 2024

Préambule

Make Mothers Matter en France vous remercie de nous donner l'occasion d'exprimer un avis sur la politique familiale à l'occasion de la mission d'information sur l'efficacité du contrôle des établissements d'accueil du jeune enfant et sur ses éventuelles défaillances

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

Dans un second temps, nous vous présentons divers autres points en lien avec la politique d'accueil du jeune enfant et la conciliation vie privée vie professionnelle qui concerne au plus haut point les mères.

A - Réponses au questionnaire

1. Présenter votre association, son fonctionnement et, le cas échéant, son action dans le domaine de la petite enfance.

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. www.mmmfrance.org



2. Quelles sont les principales attentes de la part des familles concernant les établissements d'accueil du jeune enfant ?

La raréfaction des places entraîne une contrainte pesant essentiellement sur les mamans qui ajustent leur retour au travail non pas à leur besoin mais à la libération d'une place de garde. Cela d'autant plus que le congé parental est mal rémunéré.

L'approche des modes de gardes ne peut donc pas se faire sans aborder la question du congé parental qui constitue, s'il est bien pensé, une réelle opportunité d'ajuster le retour à l'emploi aux besoins de la famille

Voici les principaux enseignements de l'enquête menée en 2021 auprès des mamans sur le sujet de la conciliation vie professionnelle / vie familiale

- Plus de la moitié des mamans ne se sentaient pas prêtes (52%) pour le retour au travail (dont 25% pas prêtes du tout), et auraient aimé un congé maternité plus long (53%) et une transition plus progressive (50%).
- Toutes les mères n'ont pas recours aux mêmes modes de garde et leur pratique évolue avec le rang de naissance de l'enfant : les assistantes maternelles sont le 1er mode de garde des enfants de rang 1 (48%), suivi par les parents (37%) et les crèches (34%). Au 3ème enfant, les parents gardent majoritairement l'enfant (58%) devant les crèches (29%) et les assistantes maternelles (26%).
- « La société attend de moi que je travaille comme si je n'avais pas d'enfant et que j'ai des enfants comme si je ne travaillais pas » 96% des mères se reconnaissent dans cette affirmation.
- 44% des mères interrogées disent avoir vécu un burn-out parental.
- Le rapport de la commission Cyrulnick propose de créer un congé parental court (9 mois) bien rémunéré (75% du salaire), partageable entre les 2 parents. Les mères sont très favorables à cette proposition : 81% disent qu'elles prendraient un tel congé et 40% pensent que leur conjoint le prendrait aussi. 81% des mères aimeraient que les parents puissent choisir librement comment ils se répartissent le congé entre eux.
- Si un congé parental court bien rémunéré est créé, 84% des mères souhaitent qu'il coexiste avec le congé parental long actuel (plus faiblement rémunéré).
- Au regard du coût des crèches pour les finances publiques et du manque de places disponibles, 82% des mères souhaiteraient qu'on investisse davantage dans un long congé parental mieux rémunéré permettant aux parents qui le souhaitent de garder eux-mêmes leurs enfants.



- Lors du retour au travail, les mères aimeraient bénéficier de flexibilité professionnelle (60%)

3. Les familles sont-elles correctement informées des règles applicables aux établissements d'accueil du jeune enfant (encadrement, facturation, sécurité...)?

Les retours des familles et des élus locaux contactés sont que malheureusement non. Les familles s'y prennent assez tard pour comprendre l'offre. Les communes sont très sollicitées. Cela fait porter un poids très important sur celles-ci. Certaines mairies par exemple organisent des réunions régulières dans l'année pour expliciter le fonctionnement et aider les familles à faire leur choix.

4. Le cas échéant, seriez-vous favorable :

1. à la mise en place d'indicateurs publics permettant de mesurer la qualité de l'accueil en crèche ?
2. à la publication des résultats des contrôles des établissements sur une plateforme internet dédiée et accessible aux parents ?

Nous ne savons pas répondre à ces questions. Elles impliquent une égalité de traitement (nombre de contrôles, information...) entre les différents types d'établissements et le secteur privé et public.

Constatez-vous ces dernières années une augmentation des inquiétudes des familles quant à la qualité des modes d'accueil ? Une volonté de s'impliquer davantage dans le fonctionnement des crèches ?

Nous ne savons pas répondre avec précision à cette question qui nécessiterait une étude approfondie.

5. Les familles sont-elles correctement informées des procédures et des moyens à leurs dispositions pour signaler des actes de maltraitance (119, procédures internes...)?

Nous ne savons pas répondre à cette question qui nécessiterait une enquête précise.

6. Quel regard portez-vous sur les crèches familiales ? Comment expliquer les difficultés de développement de ces structures sur le territoire ?

Nous ne savons pas répondre à cette question n'étant pas expertes dans ce domaine.



7. Quel regard portez-vous sur le développement des micro-crèches dites « Paje » ? Estimez-vous que les normes applicables à ces établissements soient suffisantes ?

Nous ne savons pas répondre à cette question n'étant pas expertes dans ce domaine.

8. Estimez-vous que le champ des contrôles effectués par les CAF et les PMI permet de bien appréhender la question de l'évaluation de la **qualité** de l'accueil en crèche ?

Nous ne savons pas répondre à cette question qui nécessiterait une étude précise.

9. Quel regard portez-vous sur les normes d'encadrement au sein des EAJE (réforme « Norma ») ? Estimez-vous nécessaire de renforcer les règles d'encadrement ?

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.

- **Nous pensons préférable d'éviter 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.**

10. Les personnels qui exercent au sein des EAJE sont-ils correctement formés ? Notamment sur les questions de repérage des situations de maltraitance et sur les questions de développement de l'enfant ?

Nous ne savons pas répondre avec précision à cette question qui nécessiterait une étude précise.

Toutefois la question de la formation continue, de la rémunération et du bien-être du personnel des EAJE nous paraît prioritaire sur l'ajout de normes.

Si votre association est également gestionnaire de crèches :

Make Mothers Matter France n'est pas gestionnaire de crèche

11. Précisez le nombre de structures, d'employés et de berceaux que cela représente.



12. Disposez-vous d'éléments statistiques relatifs aux :
 1. nombre de contrôles effectués par les PMI sur les structures de votre réseau ?
 2. nombre de contrôles effectués par les CAF sur les structures de votre réseau ?
13. Des procédures internes de contrôle des établissements et de ses personnels sont-elles en place dans les structures de votre réseau ? Existe-t-il des circuits internes de signalement de la maltraitance ?
14. Selon vous, les gestionnaires des crèches disposent-ils des outils nécessaires pour vérifier la formation, les compétences et l'honorabilité des personnels qu'elles embauchent ? Si oui, ces outils sont-ils utilisés ?
15. L'Igas coordonne actuellement la mise en place d'un référentiel de la qualité d'accueil des jeunes enfants. Selon vous, comment ce référentiel a-t-il vocation à s'intégrer aux procédures de contrôle des agents des PMI ? Ce référentiel doit-il s'apparenter à un règlement ou bien à un simple guide des bonnes pratiques ? Comment l'articuler avec la charte nationale de l'accueil du jeune enfant ?
16. Préciser quelles sont les principales difficultés rencontrées par vos responsables de structures sur le terrain lors des contrôles (relations avec les instances de contrôle, difficultés à fournir les pièces demandées...).
17. Seriez-vous favorable à la création d'une instance nationale *ad hoc* de pilotage de la qualité de l'accueil et du contrôle des établissements ?
18. De nouvelles modalités de contrôle, telles qu'un contrôle par les pairs, vous paraissent-elles pertinentes afin d'améliorer la qualité de l'accueil des enfants ?
19. Avez-vous d'autres points à porter à l'attention des rapporteurs ?

B – Autres points

Nous vous remercions de nous donner à nouveau l'opportunité d'exprimer nos positions.

SUR LE PRINCIPE DU « TOUT CRECHE »

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)



Nous rappelons l'importance d'une proposition variée en termes de modes de gardes qui puisse tenir compte de la diversité des situations.

- **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.**

REFORME DU CONGE PARENTAL

MMM se réjouit de l'arrêt du projet de congé de naissance tel qu'il avait été présenté par le gouvernement de Monsieur Gabriel Attal et Madame la Ministre Sarah El Hairy dont les contours paraissaient entraîner de nombreux risques pour l'emploi des mères, la natalité et le bon accueil du jeune enfant selon les principes énoncés par le rapport sur les 1000 premiers jours.

Nous préconisons deux axes d'évolution du congé parental

- 1. Transférabilité entre les co-parents : Permettre aux parents de répartir entre eux la période d'indemnisation 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^{ème} année de garde et à réduire un peu le recours à la crèche induisant ainsi des économies pour la FNASS.
Cela permettrait également de réduire le risque pesant sur les communes de se voir attaquer en raison du droit opposable à un mode de garde en offrant une solution alternative.
Cela rétablirait une égalité de traitement entre toutes les familles.**
- 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 1er enfant, **51% au 2ème enfant**, 56% au 3ème 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 du 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 évolutions mais 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.



FOCUS FAMILLES MONOPARENTALES

Compte tenu de la part de plus en plus importante que représentent les situations de monoparentalités (presqu'un quart des familles), la tendance actuelle est de mettre en place des priorités à l'instar de l'extension du CMG. Nous soulignons un point de vigilance général concernant plus largement ce focus familles monoparentales qui ne peut se faire au détriment des familles dont les ressources sont faibles, ni de celles avec des enfants porteurs de handicaps. Dans ces groupes de personnes, les mères sont très sollicitées et la conciliation vie privée vie professionnelle est encore plus compliquée. La question de la garde des enfants est également centrale pour ces mères.

Le risque de la « ghettoisation » est également à prendre en compte dans un contexte de pénurie de places.

- 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 comme critère principal la situation de mono parentalité MMM attire malgré tout votre attention sur un risque d'inégalité :
 - En effet, 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)	2319	3713
Part des... en D1*	25%	37,90%
D2	19,90%	40,20%
D3	15,60%	38,70%
D4	8,90%	40,60%
Nombre d'enfants pauvres (en milliers)		
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.

Sources : Insee-DGFIP-Cnaf-Cnav-CCMSA, enquête Revenus fiscaux et sociaux 2018.

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 déplaçonnement 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 ¹
 - 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.

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

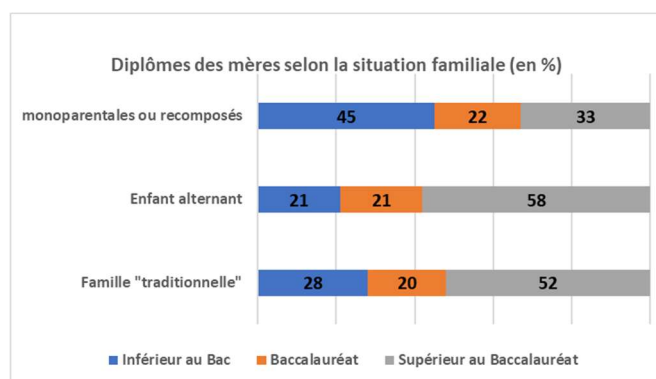
¹ rapport 'L'accueil des jeunes enfants' 2023 par l'Observatoire national de la petite enfance



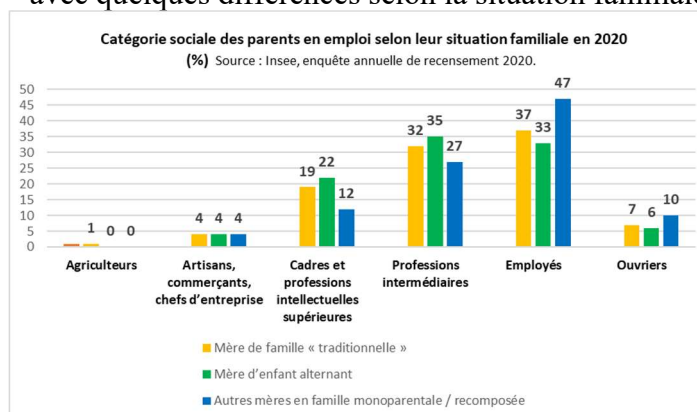
accompagnement de la petite enfance) et professionnelle, se traduit de toute évidence par une perte de confiance en l'avenir chez les personnes en âge de procréer. Le HCP rappelle dans son rapport que « l'accueil de la petite enfance est l'un des leviers les plus puissants de cette politique familiale ». 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 ²» 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 ses 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**⁽¹⁾. Dans ce cadre, ces mères lorsqu'elles sont en couples sont seulement 23% à occuper un emploi à temps plein⁽¹⁾, 42% à temps partiel⁽²⁾ et 1/3 sont inactives⁽¹⁾. A titre de comparaison 83% des pères aidants de ce groupe restent à temps plein et aucun inactif⁽¹⁾. 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⁽¹⁾.

En juillet 2020, **l'association du syndrome de William&Beuren**⁽³⁾, une maladie génétique, publie une étude très intéressante sur le rôle central 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 facilitée 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 \(autourdeswilliams.org\)](#) FEMMES EN SITUATION DE PRECARITÉ MERES D'ENFANTS HANDICAPÉS Etat des lieux et préconisations Juillet 2020

*Nous vous remercions de nous faire parvenir vos réponses par écrit,
indépendamment de l'audition, avant le 20 novembre 2024,
aux adresses suivantes :*

c.varin@senat.fr / l.tableau@senat.fr / contact.sociales@senat.fr

Principaux enseignements de l'enquête « Donnons la Parole Aux Mères »

1) Méthodologie de l'enquête

Enquête en ligne auprès de mères enceintes ou ayant au moins un enfant de moins de 12 ans, ayant vécu la période des 1000 jours en France.

Questionnaire (15-20 minutes) essentiellement quantitatif mais avec quelques questions ouvertes.

Diffusion à l'aide de nos réseaux et l'aide de plusieurs dizaines d'associations ou organisations partenaires. Pour les publics les plus fragiles, trois associations ont aidé les mères peu lettrées à remplir le questionnaire.

Plus de 22.000 mères de toute la France ont répondu à l'enquête, tout particulièrement des mères ayant de très jeunes enfants (moins de 3 ans).

L'Institut d'études IDM Familias a extrait de l'ensemble des réponses des résultats représentatifs de la population des mères de jeunes enfants en France en termes de CSP, nombre d'enfants au foyer, habitat.

2) Les attentes des mères concernant la grossesse et l'accouchement

- Pendant la grossesse, les mamans souhaiteraient **des horaires aménagés (77%)**, plus **d'information sur les différents lieux de naissance (68%)** et être mieux formées à **l'allaitement (78%)**.
- Pour **76%** des femmes **la façon d'aborder l'accouchement a changé après leur premier enfantement**, une première expérience qui révèle un souhait d'accouchement moins médicalisé. **93%** des mères sont favorables à la **création de nouvelles maisons de naissance** et **86%** des femmes souhaitent que **l'accouchement accompagné à domicile soit intégré dans l'offre de soins**.
Elles plébiscitent un meilleur accompagnement car **31%** d'entre elles **ne se sont pas senties respectées par l'équipe médicale** : **29%** des répondantes **ont vécu des violences obstétricales**.
- Comme le préconise le rapport Cyrulnik rendu public en septembre 2020, **53%** des mères souhaitent bénéficier d'un **accompagnement systématique à la maison après la naissance** et **49%** **pouvoir s'appuyer sur un professionnel identifié pour un accompagnement**

continu de la grossesse au post-partum mais à **condition de pouvoir choisir librement le référent (90%)**.

- Le constat concernant l'allaitement est sans appel : **83%** des participantes **souhaitaient allaiter** au moins un de leurs enfants dont (**67%** « **absolument** ») mais **66%** d'entre elles n'ont **pas réussi** à allaiter leur(s) enfant(s) aussi longtemps qu'elles le souhaitaient à cause d'un manque d'accompagnement (**39%**).
- **1 maman sur 3 a vécu une dépression post-partum (35%)**. Les dépressions post partum sont plus présentes chez les femmes ayant vécu des violences obstétricales (46% versus 29%). Pour éviter ces dépressions post partum, les mères ont besoin de se sentir entourées et plébiscitent un congé paternité plus long.

3) Les attentes des mères concernant la conciliation vie professionnelle / vie familiale

- « **La société attend de moi que je travaille comme si je n'avais pas d'enfant et que j'ai des enfants comme si je ne travaillais pas** » **96%** des mères se reconnaissent dans cette affirmation.
- **44%** des mères interrogées disent avoir vécu **un burn out parental**.
- Plus de la moitié des mamans **ne se sentaient pas prêtes (52%) pour le retour au travail** (dont **25% pas prêtes du tout**), et auraient aimé un **congé maternité plus long (53%)** et une transition plus progressive (50%).
- Le rapport de la commission propose de créer un **congé parental court (9 mois) bien rémunéré** (75% du salaire), partageable entre les 2 parents. Les mères sont très favorables à cette proposition : **81%** disent qu'elles **prendraient un tel congé** et **40%** pensent que leur **conjoint le prendrait aussi**. **81%** des mères aimeraient **que les parents puissent choisir librement** comment ils se répartissent le congé entre eux.
- Si un congé parental court bien rémunéré est créé, **84%** des mères souhaitent **qu'il coexiste avec le congé parental long actuel** (plus faiblement rémunéré).
- Toutes les mères n'ont pas recours aux mêmes modes de garde et leur pratique évolue avec le rang de naissance de l'enfant : **les assistantes maternelles** sont le 1er mode de garde des enfants de rang 1 (**48%**), suivi par **les parents (37%)** et **les crèches (34%)**. Au 3ème enfant, les parents gardent majoritairement l'enfant (58%) devant les crèches (29%) et les assistantes maternelles (26%).
- Au regard du coût des crèches pour les finances publiques et du manque de places disponibles, **82%** des mères souhaiteraient **qu'on investisse davantage dans un long congé parental mieux rémunéré** permettant aux parents qui le souhaitent de garder eux-mêmes leurs enfants.
- Lors du retour au travail, les mères aimeraient bénéficier de **flexibilité professionnelle (60%)**.

Au vu des résultats de cette enquête voici les propositions de MMM France :

Quatre thématiques structurent ce que demandent les mères : être mieux informées, mieux soutenues, avoir plus de liberté, avoir plus de flexibilité. MMM France préconise :

- **Une préparation à l'accouchement plus complète pendant la grossesse.**
- **Une meilleure formation des professionnels de santé sur l'accouchement physiologique, les violences obstétricales et l'allaitement.**
- Une diversification des lieux d'accouchements : **développement des plateaux techniques, des maisons de naissance et inclure l'accouchement accompagné à domicile dans l'offre de soin** (comme c'est le cas de nombreux pays de l'Union Européenne).
- **La possibilité de choisir librement le référent 1000 jours.**
- **L'allongement à 18 semaines (+2 semaines) pour le congé maternité**, comme le préconise le rapport Cyrulnik et en conformité avec les recommandations de l'Union Européenne.
- La création d'un **congé parental court bien rémunéré**, ouvert aux deux parents, **librement partageable.**
- **Un vrai choix pour les parents entre les deux congés parentaux** (court bien rémunéré ou long plus faiblement rémunéré) comme un nombre croissant de pays européens le proposent désormais.
- **Un vrai choix pour les modes de garde** : le développement des crèches ne doit plus se faire au détriment des autres modes de garde (assistantes maternelles, congé parental) qui sont également indispensables à un grand nombre de familles.
- Une flexibilité du travail de type « **Right to Request** » (législation anglaise) pour favoriser la conciliation vie familiale vie professionnelle pour les mères et les pères.

Les principaux résultats de l'enquête sont sur notre site Internet : www.mmmfrance.org