

Réduire les inégalités professionnelles en réformant le congé de paternité

OFCE POLICY BRIEF 11, 12 JANVIER - 2^e PARTIE

PAR **HÉLÈNE PÉRIVIER**, CO-RESPONSABLE DU PROGRAMME DE RECHERCHE D'ENSEIGNEMENT DES SAVOIRS SUR LE GENRE (PRESAGE). OFCE, SCIENCES PO PARIS

Suite du N° 477 (février 2018)

CONGÉS PARENTAUX, PARTAGE DES TÂCHES ET ÉGALITÉ

LES CONGÉS PARENTAUX ET L'ARTICULATION DU TEMPS DES FEMMES

Les politiques dites d'articulation de la vie familiale/vie professionnelle ont été progressivement développées dans les pays européens. Elles reposent sur deux grands piliers. D'une part, des services publics d'accueil des enfants et des aides financières attribuées au titre du coût de la garde des jeunes enfants ; ces politiques ne réduisent pas directement le degré de division sexuée du travail, mais elles permettent aux mères de rester actives. D'autre part, les congés parentaux qui, selon leurs caractéristiques peuvent, soit renforcer la division sexuée du travail, soit la limiter en encourageant, voire en contraignant les pères à consacrer plus de temps au travail familial.

Plusieurs types de congés coexistent en Europe :

- **Les congés maternité**, qui existent depuis la fin du XIX^e siècle et qui visent à protéger les femmes en fin de grossesse et après l'accouchement. La motivation initiale s'inscrit dans un cadre général de santé publique. En France, le congé maternité relève de l'assurance maladie ;
- **Les congés paternité**, beaucoup plus récents, souvent plus courts, environ deux semaines. En France, il relève de la branche famille ; d'une durée de 11 jours consécutifs, il est rémunéré dans les mêmes conditions que le congé maternité ;
- **Les congés parentaux** qui peuvent prendre des formes différentes au regard de leur durée, de leur mode de rémunération, de leur caractère individuel ou familial, et de leur plus ou moins grande flexibilité. Initialement pensés pour les mères, ils sont progressivement devenus neutres. Cette neutralité est insuffisante pour accroître le recours des pères. Ainsi, des réformes plus récentes visent une approche active³⁰.

Les congés parentaux *stricto sensu* sont caractérisés par :

- **La durée du congé**. Trop long et mal équilibré, le congé écartera les mères du marché du travail et leur sera défavorable. Trop court, il ne soutiendra pas suffisamment l'articulation des temps de vie si les modes d'accueil des jeunes enfants sont insuffisants ou très coûteux pour les parents ; les femmes cesseront de travailler pour s'occuper des enfants avant leur scolarisation ;

- **L'indemnisation du congé**. S'il est non rémunéré ou faiblement rémunéré, il sera défavorable aux femmes, qui seront alors dépendantes financièrement de leur conjoint durant le congé. En outre, ce type de congé n'est attractif ni pour les pères ni pour les mères qualifiées. Seules les femmes peu qualifiées et/ou dans une situation précaire seront tentées d'y recourir ;
- **Le droit au congé familial versus individuel**. S'il est familial, y recourir se décide entre les deux membres du couple, le plus souvent la mère pour des raisons sociales (norme de genre) et économiques, la femme ayant un salaire souvent plus faible que son conjoint. Un droit individuel permet d'accroître le taux de recours des pères, car le droit qui leur est attribué est perdu pour la famille s'ils ne le mobilisent pas ;
- **La flexibilité**. Le congé peut être pris à taux partiel et de façon fractionnée jusqu'à un âge avancé de l'enfant. Un congé non flexible, à prendre en une fois et avant les 3 ans de l'enfant aurait moins de chance d'attirer les pères, mais cela n'est pas confirmé dans les travaux de recherche portant sur le congé parental³¹.

QUE FONT NOS VOISINS ?

Le rôle de l'Europe

Depuis longtemps, les institutions européennes adressent aux pays membres des recommandations en matière de congés. Dès 1992, le Conseil de l'Europe recommande les initiatives du type (article 2) :

- « *Les congés spéciaux accordés à des parents qui travaillent et qui ont la responsabilité de la garde et de l'éducation d'enfants* » ;
- « *Le partage entre les hommes et les femmes des responsabilités professionnelles, familiales et d'éducation, découlant de la garde d'enfants.* »

Concernant le congé maternité, la directive 92/85/EC suggère un congé d'au moins 14 semaines dont 2 obligatoires. L'indemnisation ne doit pas être inférieure à celle perçue en cas d'arrêt de travail pour raison de santé. Cela s'inscrit dans une volonté de protection de la santé des femmes. En

30. Certains pays ont fusionné les deux premiers types de congés dans un seul congé parental en réservant des durées spécifiques à chaque parent.

31. Moss P., 2013, « *Politiques de congés pour les enfants en Europe : la place des pères* », Informations sociales, n° 108.

D'une durée d'au moins quatre mois, le congé doit être un droit individuel et des encouragements pour que les deux parents y recourent doivent être intégrés.

revanche, concernant le congé paternité aucune disposition légale européenne n'existe à ce jour ³².

Concernant le congé parental, la directive 96/3/EC de 1996 puis celle de 2010 (2010/18/EU) donnent les grandes lignes des recommandations : d'une durée d'au moins quatre mois, le congé doit être un droit individuel et des encouragements pour que les deux parents y recourent doivent être intégrés. Cette orientation traduit l'intérêt grandissant des institutions européennes pour l'objectif d'égalité femmes-hommes au-delà du marché du travail, en incluant la sphère privée dans le champ d'action des recommandations ³³. Les nombreuses réformes des congés parentaux dans les pays membres ont cherché avec plus ou moins de succès à renforcer le partage des congés entre les deux parents.

Comment encourager le partage du congé parental ?

Pour accroître le partage du congé entre les deux parents, deux options sont mobilisées : des « quotas » réservés au père (une partie du congé doit être prise par le père au risque d'être perdue pour la famille), et des « bonus » (un surcroît d'indemnisation ou de durée est proposé si le père recourt à une partie du congé). La Suède combine les deux : le congé parental suédois, extrêmement flexible, est composé de 12 mois à partager entre les deux parents et de 2 mois pour chacun d'entre eux (non cessibles). En Norvège, le congé parental est d'une durée d'un an environ (46 semaines indemnisées à 100 % du salaire ou 56 semaines à 80 %), 10 semaines sont réservées à la mère et 10 semaines au père, le reste est à partager de façon flexible entre les deux parents. En 2007, le congé parental rémunéré allemand a été raccourci, passant de 24 à 12 mois. Si le père prend au moins 2 mois de congé, ce dernier est rallongé de 2 mois rémunérés (il passe donc à 14 mois) ³⁴. En Italie, le congé est étendu de 10 à 11 mois si le père prend au moins 3 mois. En Autriche, le congé dure 24 mois, mais il n'est rémunéré

que 18 mois si seule la mère le prend ; si le père y recourt pour une part, alors l'indemnisation court jusqu'aux 24 mois de l'enfant ; durant les deux années du congé parental le bénéficiaire peut changer à deux reprises, avec une durée minimale de trois mois chacun.

Comment rendre le congé attractif pour les pères ?

L'autre levier pour encourager les pères à y recourir consiste à passer d'une indemnisation forfaitaire du congé à une indemnisation calculée sur la base du salaire. Cela atténue l'effet du différentiel de salaire dans le couple, qui joue aux dépens de l'emploi de la mère au moment de la décision de prendre un congé parental. En Norvège, le salaire est intégralement maintenu pendant le congé. En Suède, le congé est rémunéré à hauteur de 80 % du salaire passé, et si les parents partagent le congé à parts égales, ils perçoivent alors un surcroît d'indemnisation pouvant aller jusqu'à 1 500 euros sur toute la durée du congé. Par ailleurs, les pouvoirs publics suédois ont à plusieurs reprises mené des campagnes d'information pour inciter les pères à utiliser leur droit au congé parental. En Allemagne, le congé est indemnisé à hauteur de 67 % du salaire (plafonné à 1 800 euros et d'un montant minimum de 300 euros).

Certains pays ont regroupé les congés maternité, paternité et parentaux en un seul dispositif, mais qui reste en partie individualisé. En Islande, le congé parental prend la forme de 3 mois pour la mère, 3 mois pour le père et 3 mois à partager (il n'y a ni congé maternité ni paternité) ³⁵. Les trois congés sont rémunérés à 80 % du salaire (avec un plafond à 2 676 euros/mois) ³⁶. Le Portugal propose un « congé parental initial » (d'une durée de 4 à 5 mois) pour la mère et un « congé parental » réservé au père (d'une durée de 20 jours). La nouveauté ne réside ni dans cette dénomination ni dans ce découpage qui, finalement, correspondent à un congé maternité et paternité, mais dans le fait que la mère peut, sur simple demande, transférer une partie du « congé parental initial » au père (le passage de « congé maternité » à « congé parental initial » rend plus lisible cette possibilité de transfert). Par ailleurs, sur les 20 jours de congé réservés au père, 10 jours sont obligatoires (contre 11 jours optionnels pour la France). De ce point de vue, le Portugal est à l'avant-garde en matière de congés parentaux ³⁷.

Est-ce efficace ?

S'agissant du partage du congé parental, les résultats de ces expériences étrangères ne sont pas spectaculaires dans la mesure où les femmes prennent toujours la plus grande part du congé. Par ailleurs, un recours accru des pères aux congés parentaux ne garantit pas qu'ils s'impliquent davantage et durablement dans l'ensemble des tâches domestiques et familiales.

En Allemagne, depuis la réforme de 2007 le taux de recours des pères est passé de 3,5 % en 2006 à 32 % en 2013, mais 80 % d'entre eux se contentent des 2 mois qui leur sont réservés ³⁸, alors que 90 % des mères prennent une année de congé. Parmi les pays nordiques, seules l'Islande, et dans une moindre mesure la Suède, se démarquent. En Islande, pour 100 mères qui prennent le congé, 91 pères y recourent également, et ce pour une durée d'environ un tiers de l'ensemble des congés pris par les deux parents

32. [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/509999/IPOL_STU\(2015\)509999_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/509999/IPOL_STU(2015)509999_EN.pdf)

33. Le Bihan B. et C. Martin, 2008, *Les enjeux de la conciliation vie familiale – vie professionnelle en Europe*, Presses de l'EHESP. Concilier vie familiale et vie professionnelle en Europe, Presses de l'EHESP, p. 5-34.

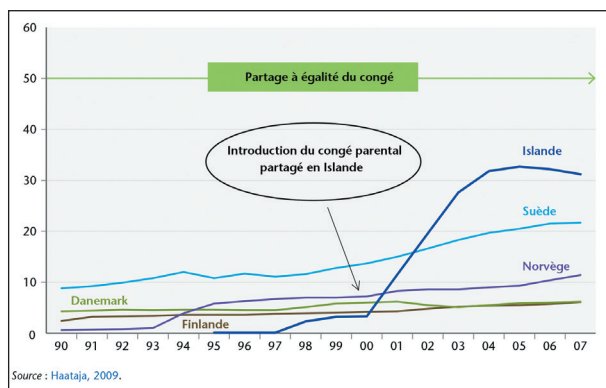
34. Depuis 2015, un autre congé est proposé, « ElterngeldPlus » : l'indemnisation est réduite mais la durée passe à 24 mois (plus 4 mois de bonus). Le congé peut être pris jusqu'aux 8 ans de l'enfant. Les parents peuvent combiner les deux types de congé.

35. La mère peut prendre 1 mois du congé parental qui lui est réservé avant la naissance, et 2 semaines de congé sont obligatoires à la suite de la naissance. Le père n'a aucune obligation de prendre le congé parental.

36. http://www.leavenetwork.org/fileadmin/Leavenetwork/Country_notes/2016/Iceland.pdf

37. <http://www.leavenetwork.org/>

38. http://www.leavenetwork.org/fileadmin/Leavenetwork/Annual_reviews/2016_Full_draft_20_July.pdf

Évolution de la part de congé parental indemnisé pris par les pères dans les pays nordiques ³⁹

(graphique 3). En Suède, 80 % des pères font usage de leur droit au congé parental, même si la durée de recours est beaucoup courte que celle des mères. En Norvège, le « quota de pères » introduit en 1993 n'a conduit qu'à une faible augmentation de la part de congé prise par le père. En Finlande, les efforts réalisés en matière de politique de la paternité n'ont pas conduit à une transformation des rapports familiaux ⁴⁰.

Le reprofilage des congés parentaux fait bouger le curseur, mais sauf exception les résultats sont décevants. Comment l'expliquer ?

Il est possible que les effets de ce type de congé sur la division sexuée des rôles parentaux s'inscrivent dans la durée. Par ailleurs, au côté de l'objectif d'égalité des sexes, d'autres enjeux ont motivé le reprofilage des congés parentaux dans

En Suède, 80 % des pères font usage de leur droit au congé parental, même si la durée de recours est beaucoup courte que celle des mères.

certains pays : parmi ces enjeux, on trouve la stimulation de la croissance économique via l'augmentation des taux d'activité des femmes ou encore des considérations natalistes visant le renouvellement des générations. Le congé parental court bien rémunéré et partagé, au moins partiellement, entre les deux parents s'est imposé comme une voie prometteuse pour stimuler la natalité et l'activité des femmes. L'Allemagne est emblématique de ce point de vue ⁴¹.

La France n'a pas emboîté le pas de ses partenaires européens en matière de congé parental, probablement parce que sa natalité dynamique au regard des autres pays ne l'y contraint pas, ou moins. Par ailleurs, l'objectif d'égalité femmes-hommes n'y suffit pas pour produire des réformes ambitieuses du congé parental. Pourtant, le sursaut d'investissement des nouvelles générations de pères dans l'éducation des jeunes enfants pourrait être un levier pour accroître le partage des congés et ouvrir une brèche dans l'organisation sexuée de la famille.

DE L'APE À LA PreParE : UN CONGÉ PARENTAL FRANÇAIS EN PERTE DE VITESSE

► LES ANNÉES MI-1980 ET 1990

Celles des réformes défavorables à l'activité des mères

L'allocation parentale d'éducation ⁴² introduite en 1985 ⁴³, dont le montant a été doublé en 1987 relevait d'une logique nataliste et défavorable au travail des femmes : ouverte à partir du troisième enfant, elle entérinait le retrait d'activité des mères de trois enfants, qui à l'époque se retiraient le plus souvent du marché du travail avec l'arrivée du troisième enfant. L'effet désincitatif à l'activité a été faible mais l'effet d'aubaine a conduit à redistribuer des ressources vers les familles nombreuses en renforçant la spécialisation des couples. Son extension en 1994 au deuxième enfant relevait d'une autre logique : au carrefour d'une politique familiale (qui encourageait les mères à se retirer du marché du travail), d'une politique de gestion du chômage (en offrant la possibilité aux mères d'être inactives, on contenait l'engorgement du marché du travail), et d'une politique sociale car le caractère forfaitaire de l'allocation et son faible montant (équivalente à la moitié d'un salaire au SMIC à temps plein), elle impliquait de facto qu'elle ne visait qu'une population de femmes peu qualifiées.

Une abondante littérature a montré l'effet désincitatif à l'activité des mères de jeunes enfants d'une telle allocation : entre 100 000 et 200 000 femmes se sont arrêtées de travailler sous l'effet de l'APE rang 2 ^{44, 45, 46, 47}. La tendance était au repli des femmes dans la famille. Les rares pères qui ont eu recours à l'APE avaient une conjointe plus diplômée, mieux rémunérée ; ces couples adoptaient une répartition des tâches plus égalitaire que la moyenne ⁴⁸.

39. Haataja A., 2009, « Fathers' use of paternity and parental leave in the Nordic countries », online working paper, Kela Fpa.

Haas L. et T. Rostgaard, 2011, « Fathers' rights to paid parental leave in the Nordic countries : consequences for the gendered division of leave », Community, Work & Family, 14 (2) : 177-195.

40. Martiskainen H., 2009, « Égalité dans la famille : l'exemple des politiques de congés paternels en Finlande. Miroir aux alouettes ou instrument de changement social ? », Informations sociales, n° 151.

41. Erler D., 2009, « La réforme du congé parental en Allemagne : vers le modèle nordique ? », Politiques sociales et familiales, n° 95.

42. L'allocation de congé parental ne se confond pas avec le congé parental inscrit dans le Code du travail. Ce dernier est un congé d'une période d'un an renouvelable 2 fois auquel les salarié-e-s ayant une ancienneté d'au moins un an sont éligibles, sans compensation financière. Il est cumulable avec le droit à une allocation de congé de parental, versée par l'État.

43. <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000881819&categorieLien=id>

44. Afsa C., 1996, « L'activité féminine à l'épreuve de l'allocation parentale d'éducation », Recherches et Prévisions, n° 46.

45. Afsa C., 1998, « L'allocation parentale d'éducation : entre politique familiale et politique pour l'emploi », Insee Première, n° 569.

46. Allain L. et B. Sédillot, 1998, « L'effet de l'allocation parentale d'éducation sur l'activité des femmes », in Politique familiale. Bilan et perspectives. Thélot-Villac.

47. Piketty T., 1998, « L'impact des incitations financières au travail sur les comportements individuels, Une estimation pour le cas français », Économie et Prévision, n° 132-133.

48. Boyer D., 2004, « Les pères bénéficiaires de l'APE : révélateurs de nouvelles pratiques paternelles ? », In Recherches et Prévisions, n° 76, 2004. La paternité aujourd'hui. Pratiques, implications et politiques. P. 53-62 ;

➤ LES ANNÉES 2000

L'âge d'or de l'articulation des temps des femmes

En 2004, l'APE a été intégrée dans un dispositif plus large, la Prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE). L'APE est devenue le CLCA, complément de libre choix d'activité. Ouvert dès le premier enfant pour une durée de 6 mois, le CLCA a resserré les conditions d'éligibilité en termes d'activité passée et a accru les incitations à recourir au congé à temps partiel⁴⁹. Le montant de l'indemnisation à taux plein reste faible (toujours un demi-SMIC). En revanche, pris à taux partiel en contrepartie d'une réduction du temps de travail de 20 %, le congé devient plus attractif qu'avant. La solution privilégiée est donc celle de l'articulation des temps des femmes par le temps partiel ou encore par une interruption plus courte⁵⁰. Le recours à un congé à taux plein de courte durée ouvert au premier enfant n'a pas d'effet durable sur la participation au marché du travail des mères.

En revanche, le recours au congé à taux partiel implique un effet négatif sur les salaires des mères, notamment les plus qualifiées⁵¹. En 2006 un nouveau congé ouvert pour les enfants de rang 3 est proposé ; il est mieux rémunéré et ne dure que 12 mois (COLCA : Complément Optionnel de Libre Choix d'Activité). Si ces congés peuvent être partagés entre les deux parents, rien n'est pensé pour encourager les pères à y recourir. Seule l'introduction en 2002 d'un congé paternité rémunéré, d'une durée de 11 jours, montre une volonté de sortir de la logique de « conciliation » du temps des femmes pour amorcer une réflexion sur le temps des pères (tableau page suivante).

Cette période est celle du déploiement budgétaire⁵². L'effort a porté en particulier sur l'investissement dans les modes d'accueil. Le désengagement de l'Éducation nationale en matière de scolarisation des enfants de moins de 3 ans a masqué les avancées en matière de création de places d'accueil pour les moins de 3 ans⁵³.

49. Dès sa création, l'APE se décline en taux partiel (avec différents degrés de réduction d'activité) et taux plein. Avec la PAJE CLCA, l'allocation de congé parental à taux plein n'a pas été augmentée (indexation sur les prix) alors que celle à taux partiel a été augmentée de 15 % (HCF, 2009, « Les aides apportées aux familles qui ont un enfant de moins de trois ans »).

50. Périvier H., 2004, « Emploi des mères et garde des jeunes enfants : l'impossible réforme ? », Droit Social, n° 9/10.

51. Joseph O., A. Pailhé, I. Recotillet et A. Solaz, 2013, « The economic impact of taking short parental leave : Evaluation of a French reform », Labour Economics, 25 : 63-75.

52. Les plafonds de la PAJE, prestation d'accueil du jeune enfant, ont été augmentés de 37 % en 2004 (HCF, 2009, op. cit.).

53. Périvier H., 2012, « Vers un service public de la petite enfance » in Évaluation du projet économique du quinquennat 2012-2017, Note de l'OFCE, n° 23/26, juillet.

54. Les foyers les plus modestes continuent de percevoir l'allocation de base de la PAJE et donc perçoivent toujours un demi-SMIC dans le cadre d'un CLCA pris à taux plein.

55. 390 euros par mois en cas de cessation totale d'activité, 252 euros pour une durée de travail inférieure ou égale à un mi-temps et 145 euros pour une durée du travail comprise entre 50 % et 80 %.

56. Comptes détaillés de la protection sociale.

➤ LES ANNÉES 2010

Celles des restrictions budgétaires

Après la crise économique de 2009 vient la période de l'austérité budgétaire : l'heure est à la réduction des dépenses publiques. Les ménages sont mis à contribution dans l'effort budgétaire, particulièrement les ménages aisés avec enfants (réduction du plafond du quotient familial, etc.). Parmi les dépenses allouées à la prise en charge des jeunes enfants, l'allocation de congé parental a été réduite à deux reprises.

En 2014, une refonte technique des différentes allocations conduit à réduire le montant versé au titre du CLCA⁵⁴, qui passe alors à un tiers de SMIC⁵⁵. Puis le CLCA a été remplacé par la PreParE (Prestation partagée d'éducation de l'enfant). Cette réforme affiche la volonté de promouvoir le partage du congé entre les deux parents. Mais contrairement à ce qui a été fait dans les autres pays européens, il ne s'agit pas d'un « quota » réservé au père : le droit individuel à l'allocation de congé parental est passé de 36 mois à prendre jusqu'aux 3 ans de l'enfant, à 24 mois à prendre jusqu'aux 3 ans de l'enfant (tableau page suivante). Ainsi, alors qu'un seul parent pouvait utiliser son droit individuel au CLCA jusqu'à l'âge de la scolarisation de l'enfant, avec la PreParE il est impératif que l'autre parent, sous-entendu le père, prenne au moins 12 mois pour couvrir les trois ans. Le montant de l'indemnisation reste faible et forfaitaire. Certes la PreParE est majorée à 638 euros par mois pour une durée de versement plus courte : 8 mois maximum pour chaque parent, dans la limite du premier anniversaire de l'enfant.

L'objectif de cette réforme est d'inciter les pères à y recourir et de réduire la période de congé pris par les femmes pour en limiter les effets sur leur insertion professionnelle : mécaniquement la durée du congé auquel les femmes ont droit est moindre. En revanche, il n'y a pas grand-chose à attendre en termes d'encouragement des pères à prendre le congé : le faible niveau de l'allocation ne peut pas compenser tous les freins économiques, sociaux et normatifs qui font que les pères ne prennent pas de congé parental. La réforme est source d'économies budgétaires, puisqu'elle raccourcit la durée de congé parental pour les mères, en échange d'une année pour les pères, partie du congé qui ne sera probablement pas utilisée.

À rebours de ses voisins, les congés parentaux en France se réduisent comme peau de chagrin et les structures d'accueil se développent.

L'organisation des temps des hommes

À rebours de ses voisins, les congés parentaux en France se réduisent comme peau de chagrin et les structures d'accueil se développent : entre 2010 et 2014, les dépenses publiques au titre du congé parental (CLCA et COLCA) ont diminué de 10 % alors que l'ensemble des dépenses de prestations familiales a augmenté de 8 % et les dépenses consacrées à l'accueil de la petite enfance de 21 %⁵⁶. La tendance des politiques publiques d'accueil des jeunes enfants semble

Tableau 1. Récapitulatif des congés parentaux en France

Type de congé	Congé maternité	Congés de naissance et paternité	PreParE Rg 1	PreParE Rg 2 et +	PreParE Majorée Pour enfant de Rg 3 ou plus
Durée	16 semaines 26 semaines à partir du 3 ^e enfant	Congé de naissance : 3 jours ouvrables Congé de paternité : 11 jours calendaires consécutifs	6 mois pour chaque parent	24 mois par parent <i>le congé maternité post-natal est compris dans la durée accordée à la mère</i>	8 mois par parent <i>le congé maternité post-natal est compris dans la durée accordée à la mère</i>
Calendrier	6 semaines avant la naissance, 10 après /16 semaines pour les enfants de rang 3 et +	Après la naissance (flexible) Dans les 4 mois qui suivent la naissance <i>Les 2 types de congés peuvent être pris séparément ou successivement</i>	Jusqu'au 1 an de l'enfant	Jusqu'au 3 ans de l'enfant <i>Les parents peuvent y recourir simultanément à taux partiel seulement</i>	Jusqu'au 1 an de l'enfant
Obligatoire	8 semaines dont 6 après l'accouchement	Non	Non	Non	Non
Indemnisation	100 % du salaire Plafond 84 €/jour Complément employeurs selon les conventions collectives	3 jours de congé de naissance : 100 % payé par employeur 11 jours : Plafond 84 €/jour Complément employeurs selon les conventions collectives	Taux plein : 390€/mois Taux partiel (réduction d'activité de plus 50 %) : 253€/mois Taux partiel (réduction d'activité de 50 % à 80 %) : 146€/mois		640€/mois
Nombre de bénéficiaires/ Taux de recours	100 % 590 000 bénéficiaires hors fonction publique (Plfss, 2017)	Congé de naissance : 91 % (Drees, 2016) Congé de paternité 68 % (Drees, 2016) 355 723 bénéficiaires régime général en 2011 (Cnaf, n° 133, 2013) 93 % prennent les 11 jours de congés	455 000 bénéficiaires <i>en baisse de presque 8 % entre 2014 et 2015 (plfss, 2017)</i>		
Coût global	3 005 millions € (DREES, pour l'année 2013)	274 millions € (pour l'année 2011)	2 026 millions €		
Protection emploi	Le contrat de travail est suspendu le temps du congé		Aucune protection sauf si cumul avec un congé parental d'éducation		

Sources : Code de la sécurité sociale : article L531-4 ; Code de la sécurité sociale : article D531-4 ; Code de la sécurité sociale : articles D531-1 à D531-26 ; Code du travail : articles L1225-47 à L1225-60 ; Code du travail : articles R1225-12 à R1225-13 ; Code du travail : articles L3142-1 à L3142-3 ; L'e-ssentiel, n°133, Cnaf ; Études et résultats, n° 0957, DREES, 2016.

dessiner un parcours du type : après la naissance, les mères s'occupent de l'enfant durant le congé maternité, puis les enfants sont accueillis dans des structures d'accueil extérieures à la famille. Les mères qui travaillent ne subissent pas de stigmatisation sociale contrairement aux mères allemandes ⁵⁷. Pour transformer cette tendance en une politique d'égalité,

ce parcours doit s'articuler avec un partage du temps parental entre pères et mères.

Une option pourrait consister à mettre l'accent sur le congé paternité. Deux leviers peuvent être mobilisés : d'une part l'obligation de recourir au congé paternité et d'autre part sa durée. Une étude de la DREES montre que les

Une étude de la DREES montre que les pères ayant eu recours au congé paternité sont davantage impliqués dans les tâches familiales que les autres.

pères ayant eu recours au congé paternité sont davantage impliqués dans les tâches familiales que les autres, et cette corrélation est significative à caractéristiques individuelles, familiales et professionnelles données⁵⁸. Cela n'implique pas nécessairement que cette plus grande implication des pères soit le fruit du congé lui-même : les pères qui décident de prendre le congé ont de fait une intention plus grande que les autres de s'investir dans le soin aux enfants. Néanmoins cela montre, sinon une demande de la part des pères, au moins un levier possible pour accroître leur implication après la naissance d'un enfant.

En France, les femmes sont tenues de prendre 8 semaines de congé maternité dont 6 semaines après la naissance, mais pour les pères le congé est optionnel. Suivant l'exemple du Portugal, le congé de paternité pourrait devenir obligatoire et sa durée pourrait être allongée :

- **Scénario ①** → Le congé de paternité actuel de 11 jours devient obligatoire. Étant donné que le coût actuel du congé paternité est de 274 millions d'euros pour un taux de recours de 68 %, le rendre obligatoire implique un coût total pour les finances publiques de 403 millions (le taux de recours passant à 100 %). **Le coût supplémentaire serait de 129 millions d'euros ;**
- **Scénario ②** → Le congé paternité devient obligatoire et sa durée est doublée, passant à 22 jours calendaires. **Le coût supplémentaire serait de total est de 532 millions d'euros**, pour un coût total pour les finances publiques de 806 millions d'euros ;
- **Scénario ③** → La durée du congé paternité obligatoire est alignée sur celle du congé maternité postnatal, soit 6 semaines (soit 42 jours calendaires), **pour un coût supplémentaire de 1,26 milliard d'euros**, et ce qui porterait le coût du congé paternité à 1,54 milliard d'euros.

L'approximation de ces coûts pour les finances publiques ne tient pas compte du coût induit pour les employeurs du secteur privé, qui, selon les conventions collectives, complètent l'indemnisation plafonnée des congés paternité et maternité de façon à maintenir le salaire perçu par leurs employé-e-s pendant la période de suspension du contrat de travail⁵⁹. Cette réforme du congé paternité pourrait s'accompagner d'une modulation du congé maternité : les mères pourraient transférer une partie de leur congé de maternité à leur conjoint⁶⁰. Ce congé est plus long à partir du troisième enfant, 18 semaines après la naissance de l'enfant contre 10 pour les enfants de rang 1 et 2. Certains parents pourraient opter pour un partage de ce congé postnatal. Cette possibilité serait neutre pour les finances publiques. Le coût actuel des indemnités journalières liées à la maternité est de plus de 3 milliards d'euros.

CONCLUSION

En matière d'égalité professionnelle et de partage des tâches familiales et domestiques, nous sommes loin du compte en France comme en Europe. Malgré tout, certains pays s'en sortent mieux que d'autres. La persistance de la division sexuée du travail est une entrave à l'égalité et est source de discrimination. En matière de congés parentaux, la France est à contre-courant de ses partenaires européens. La dernière réforme de 2014 visait davantage la réduction des dépenses publiques que le partage entre parents du temps consacré aux jeunes enfants. Les congés parentaux pourraient être repensés à l'aune de l'égalité en combinant des durées de congé maternité, paternité et parentaux plus équilibrées à des obligations respectives pour les mères et les pères. D'un « risque maternité » qui pèse sur toutes les femmes actives, on passerait à un « risque parentalité » qui pèserait sur les parents, mais qui aurait le mérite de ne plus être sexué. Cette orientation ne serait pas neutre pour les finances publiques : le coût dépend du calibrage des congés parentaux et des investissements à réaliser dans le secteur de la petite enfance, secteur déjà dynamique. •

57. Brachet S., M. T. Letablier et A. Salles, 2010, « Devenir parents en France et en Allemagne : normes, valeurs, représentations », Politiques sociales et familiales, 100 (1) : 79-92.

58. Legendre E., B. Lhommeau et J. Vincent, 2016, « Le congé de paternité : un droit exercé par sept pères sur dix », Études et Résultats, n° 0997, Drees.

59. Aucune donnée consolidée ne permet d'en évaluer le montant (HCF, 2009, op. cit.).

60. Notons qu'en cas de décès de la mère, le père peut prendre le congé maternité à sa place sous certaines conditions, conditions récemment assouplies (décret du 9 juin 2015). Les indemnités de congés maternité et paternité sont plafonnées. Selon les accords d'entreprises et les conventions collectives, les employeurs peuvent les compléter pour assurer une indemnisation de 100 % à leurs salarié-e-s. Aucune donnée consolidée ne permet d'en évaluer le montant (HCF, 2009). Les coûts présentés ici ne tiennent pas compte du coût que ces réformes entraîneraient pour les employeurs.