

23 juin 2017

**Contribution UNAF aux travaux du HCFEA-
Famille sur le rapport du thème transversal
"disposer de temps et de droits pour s'occuper
de ses enfants, de sa famille et
de ses proches"**

Le Haut Conseil de la famille, de l'enfance et de l'âge a choisi pour thème transversal à ses trois Conseils en 2017 "*Disposer de temps et de droits pour s'occuper de ses enfants, de sa famille et de ses proches*", un premier pré-rapport sur ce thème devant être présenté à la fin du premier semestre de l'année.

L'UNAF souhaite que ce pré-rapport intègre les éléments de cadrage suivants (1 & 2), et fait part de ses propositions (3).

1. La Conciliation vie familiale / vie professionnelle (CVFVP) : ce qu'elle est, ce qu'elle n'est pas, et ses enjeux

a) Définir la conciliation vie familiale / Vie professionnelle, c'est poser une équation temporelle et financière

La politique de conciliation vie familiale / vie professionnelle peut être ainsi définie : **l'ensemble des dispositifs qui aident les adultes d'une famille - mères, pères, conjoints, enfants adultes - à tirer suffisamment de revenus de leur activité professionnelle pour entretenir voire agrandir leur famille, tout en disposant de suffisamment de temps pour s'occuper d'elle** (en tant que parent, conjoint, ou proche aidant).

Les actifs vivant en famille doivent arbitrer entre trois variables : le temps qu'ils consacrent au travail domestique et aux personnes de leur famille (enfants, conjoint, parents dépendants...), le temps de travail rémunéré, et le niveau de vie du foyer : toute réduction du temps de travail au profit du temps familial et domestique grève mécaniquement ses revenus et donc le niveau de vie de sa famille¹.

Il est à noter que ce dernier paramètre - le niveau de vie - est souvent oublié, tant dans la réflexion politique que par la recherche, un peu comme si le choix entre travail rémunéré et temps familial était un choix libre de toute contrainte économique.²

b) Pour être efficace, la politique de CVFVP doit se mettre au service des familles, de leur désir d'enfant et de leur bien-être

Les actifs (et plus encore les parents) s'identifient bien plus souvent à leur famille qu'à leur travail. Interrogés sur "ce qui les définit le mieux", 81,8% des parents occupant un emploi citent en premier "leur famille", et seulement 3% "leur travail"³.

Pour la plupart des actifs, en France comme en Europe, "la famille passe avant le travail" ... travail qu'ils considèrent pourtant comme indispensable pour fonder et entretenir une famille. La famille et l'activité professionnelle sont deux priorités indissociables mais dans la hiérarchie des préoccupations, la première prime toujours sur l'autre.

En conséquence, les individus jugeront ce qui leur est proposé pour concilier vie familiale et vie professionnelle avant tout en tant que parent, conjoint ou proche aidant, et non en tant qu'actif. **La politique de conciliation doit donc être conçue du point de vue des familles**, autant voire davantage que de celui des employeurs ou des institutions actrices de la conciliation. Mais elle doit aussi s'appuyer sur le fait que les actifs vivant en famille sont pour la plupart hautement conscients de la nécessité de revenus réguliers pour subvenir aux besoins de leur famille.

Surtout, **la politique de conciliation doit intégrer le désir d'enfant** et se donner comme objectif d'aider les familles à le réaliser. En France, comme dans les autres pays d'Europe, la fécondité effective (1,9 enfants par femme) est bien inférieure au nombre idéal personnel d'enfants souhaité (2,39 en France)⁴. Dès lors, il est inévitable que le souhait de fonder une famille et de l'agrandir oriente bien souvent les choix professionnels. Si 73% des

¹ Rappelons que les revenus d'activité de la plupart des actifs dépendent mécaniquement de leur temps de travail. Selon l'enquête ECMOSS, en 2014, [87% des salariés d'entreprises de 10 salariés ou plus sont payés en fonction de leur nombre d'heures de travail](#) et qu'en 2010 [49% avaient recours à des heures supplémentaires rémunérées](#).

² C'est aussi pour avoir négligé la perte de revenu qu'une interruption d'activité causait pour le foyer dans son ensemble que le partage obligatoire de l'indemnité du congé parental voté en 2014 est resté sans effet sur le taux recours des pères au PréPare. Cf infra.

³ « Histoire de vie 2003 | Insee », Calculs UNAF.

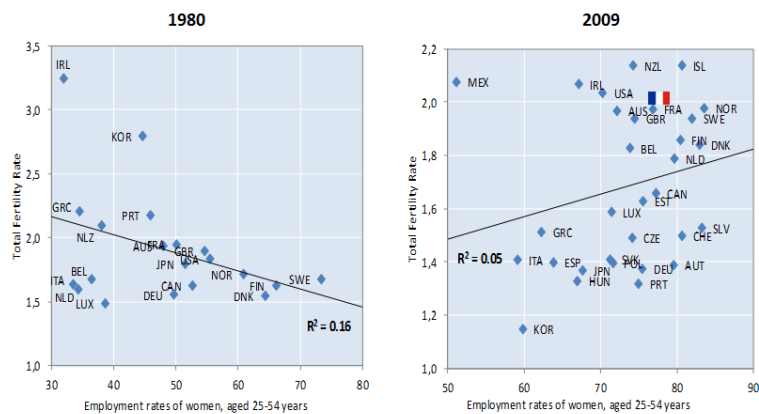
⁴ Maria Rita Testa, « Family Sizes in Europe: Evidence from the 2011 Eurobarometer Survey », 2012, https://www.oeaw.ac.at/fileadmin/subsites/Institute/VID/PDF/Publications/EDRP/edrp_2012_02.pdf#page=58 Tableau A.2.2 page 58.

18-29 ans jeunes actifs font du CDI un "objectif majeur"⁵, c'est aussi parce que beaucoup souhaitent pouvoir fonder une famille.

Une politique de conciliation doit s'appuyer sur le désir d'enfant. Il s'agit d'entretenir une dynamique positive entre taux d'emploi des parents et fécondité, l'horizon à atteindre étant que personne n'ait à choisir entre activité professionnelle, niveau de vie décent pour ses enfants, et l'agrandissement de sa famille.

Cette dynamique positive et récente entre taux d'emploi féminin et taux de fécondité a été notamment mise en évidence dans le rapport "Assurer le Bien-être des familles" de l'OCDE (2011). Il est à noter que la Suède et la France, pays parmi les plus avancés en matière de politiques de conciliation, connaissent une fécondité relativement élevée par rapport à la moyenne communautaire ainsi qu'un fort taux d'emploi féminin.

Figure 1 Corrélation taux d'emploi féminin (25-54 ans) / fécondité finale



Source: OECD (2011), Assurer le bien-être des familles, OCDE, Paris.

Proposition : dans le Programme de Qualité et d'Efficiéce attaché au PLFSS, mentionner explicitement qu'un des objectifs de la politique de conciliation - voire de l'ensemble des politiques familiales - est de permettre aux parents d'avoir le nombre d'enfants qu'ils souhaitent.

⁵ Opinionway, « Sondage "Les jeunes et le travail" », 2017, <https://www.opinionway.com/fr/component/edocman/?task=document.viewdoc&id=1510&Itemid=0#page=4>.

c) Concilier vie professionnelle et "vie familiale", et non uniquement "vie privée"

Les politiques de CVFCP sont parfois improprement considérées comme un sous-ensemble de la politique de conciliation "vie privée / vie professionnelle" ou encore "vie personnelle / vie professionnelle".

Or, les soins apportés aux membres de la famille (enfants, parents, conjoints) relèvent en premier lieu d'obligations légales, et morales. La famille, en effet, "se définit sans doute mieux par les devoirs que les droits"⁶, devoirs définis notamment par le code civil (entre époux, entre parents et enfants, etc.)

Si les individus donnent toujours priorité à leur famille par rapport à leur travail, ce n'est pas que par choix personnel, ou par préférence pour leur vie privée. Un parent ne choisit pas les devoirs qui accompagnent la charge d'enfant jusqu'au-delà de la majorité, ou les devoirs vis-à-vis de ses ascendants. **Une politique de conciliation donne des droits pour être en mesure de remplir des devoirs, et non uniquement de s'épanouir en tant qu'individu.**

Parmi les « grands principes » recommandés par R. Badinter et A. Lyon Caen, la référence à la vie familiale était explicite : " Article 21 : Le salarié bénéficie de congés qui lui permettent de concilier sa vie au travail avec sa vie personnelle, familiale et civique." Il est indispensable de maintenir ce terme dans toute action législative ou réglementaire.

Proposition : veiller à ce que toute mention des politiques de conciliation dans les textes légaux et réglementaires, précisent toujours qu'il s'agit de la conciliation de la vie privée (ou personnelle), familiale, et professionnelle.

d) La politique de conciliation dépasse très largement la seule question des jeunes enfants et des proches dépendants

Le besoin de concilier ne s'arrête pas aux 3 ans des enfants, ni ne commencent à la dépendance d'un proche

Les débats publics sur la politique de conciliation se concentrent souvent sur la seule question de la petite enfance (congés parentaux et accueil du jeune enfant) et, plus récemment, à la dépendance des proches. Si ces deux dimensions sont importantes - et souvent structurantes sur le cycle de vie - elles ne représentent probablement qu'une part minoritaire des besoins de conciliation des familles.

Il est essentiel de rappeler que **les 3 ans de la petite enfance exigent moins d'heures d'attention que les 15 années de responsabilité parentale qui les suivent.**

⁶ Vivien Zalewski-Sicard, *Familles, devoirs et gratuité* (Nantes, 2003), <http://www.theses.fr/2003NANT4009>.

La CNAF considère un jeune enfant accueilli "à plein temps" à partir de 1600 heures par an, soit 4800 heures sur 3 ans. L'école primaire ne garantit l'accueil d'un enfant que 36 semaines de 24 heures par an, soit 864 heures, c'est-à-dire 736 heures de moins que ces 1600 heures, soit un besoin total de 5888 heures pour 8 années scolaires, soit bien davantage que le besoin d'accueil de la petite enfance.

Et il ne s'agit là que des besoins de simple présence d'adultes responsables auprès des enfants. Les besoins en temps parental total dépassent largement ce total. La chercheuse Agnès Barrère-Maurisson les estimait à 39 heures hebdomadaires à se répartir entre père et mère (soit 17h30 par parent ou 910h par an), pour la moyenne des couples avec enfants à charge.⁷

Les quatre temps parentaux

En durée hebdomadaire moyenne par personne concernée

Temps de sociabilité parentale	19 h 56 mn
Temps parental domestique	10 h 12 mn
Temps parental « taxi »	5 h 20 mn
Temps parental scolaire	3 h 49 mn

Source : enquête MATISSE -DFT 1999.

Cette même étude constate "*l'ampleur du temps consacré aux adolescents (8 h 24 mn en moyenne par semaine) ce qui conduit à relativiser l'importance accordée aux jeunes enfants dans la vie familiale*". Une telle conclusion renforce le constat que la politique de conciliation entre vie familiale et vie professionnelle ne peut se limiter à la seule politique d'accueil de la petite enfance.

Pour être cohérente et efficace, une politique de conciliation doit prendre acte du fait que, sur le cycle de vie, **c'est lorsque leurs enfants sont d'âge scolaire que les parents ont le plus besoin de temps familial**. Et plus encore en cas de dépendance d'un proche simultanément à la présence d'enfants, ou l'enfant ou le conjoint portent un handicap.

e) La conciliation est inséparable des 3 autres piliers de la politique familiale

La conciliation est un des quatre objectifs définis du Programme de Qualité et d'Efficiace famille, mais elle est systématiquement liée aux trois autres (compensation des charges, aide aux familles vulnérables, équilibre de la branche). La politique de conciliation doit notamment s'attacher à soutenir une dynamique positive entre travail rémunéré et vie de parent.

⁷ Marie-Agnès Barrère-Maurisson et Olivier Marchand, « Temps de travail, temps parental : la charge parentale, un travail à mi-temps », 2000, <http://www.epsilon.insee.fr:80/jspui/handle/1/3669>.

Inséparable de la politique de compensation des charges

Elever des enfants représente une charge temporelle considérable : la politique de conciliation aide à la compensation des charges en ce qu'elle permet **d'éviter une trop grande chute des revenus** en permettant aux parents de maintenir leur quotité de travail et donc leur rémunération professionnelle.

Symétriquement, la politique de compensation des charges concourt à la conciliation des temps **en permettant aux parents de ne pas avoir à augmenter leur temps de travail** pour faire face aux dépenses supplémentaires issues de l'arrivée d'un enfant en plus.

Bien que les allocations familiales ne concernent plus uniquement les seuls actifs, elles ont été conçues et calculées comme un complément aux revenus d'activité, et non comme un minimum social. Rappelons que les caisses d'allocations familiales sont nées d'une initiative d'employeurs qui souhaitaient mutualiser une évolution de la rémunération de leurs salariés selon leur nombre d'enfants, France Stratégie les inclut d'ailleurs dans le périmètre des dépenses de conciliation.⁸

A ce titre, **il serait incohérent de financer un effort supplémentaire de politique de conciliation par redéploiement des prestations de compensation**. Si la politique de conciliation développée depuis 20 ans en France a connu des succès, c'est parce qu'elle venait compléter, et non remplacer, la politique de compensation des charges.

Inséparable de la lutte contre la vulnérabilité

L'emploi reste en effet **le meilleur rempart contre la pauvreté** des familles. A titre d'exemple, le taux de pauvreté des familles monoparentales dont le parent travaille est quatre fois moins élevé que celui dont le parent est sans emploi⁹.

Inséparable de l'équilibre de la branche

La conciliation vie familiale / Vie professionnelle favorise, au moins à moyen terme, l'amélioration de l'équilibre de la branche, via la CSG et les cotisations familiales. Cette synergie doit être maintenue notamment en conservant la place des cotisations familiales dans le financement de la branche.

⁸ " [Dette, déficit et dépenses publiques : quelles orientations ?](#)", France Stratégie, Note d'enjeux, Juillet 2016 - Fig. 16 p.10.

⁹ Elise Huillery, Stéphane Carcillo, et Yannick L'Horty, « Prévenir la pauvreté par l'emploi, l'éducation et la mobilité (Les notes du conseil d'analyse économique, n° 40) » (Conseil d'analyse économique, avril 2017), <http://www.cae-eco.fr/Prevenir-la-pauvrete-par-l-emploi-l-education-et-la-mobilite.html> Fig. 3 p. 4.

f) La politique de conciliation dépend de la plupart des grandes politiques sectorielles

Politique de l'emploi : horaires, congés, temps de travail, flexibilité (imposée, ou choisie), sont, de manière évidente, des facteurs qui peuvent complexifier ou faciliter la conciliation. Plus généralement, **la qualité de l'emploi est un volet important de la conciliation**, en particulier pour les familles vulnérables. Par exemple, c'est en grande partie¹⁰ la basse qualité et la basse rémunération de leur emploi qui conduit en France une importante proportion de parents peu qualifiés à renoncer à leur travail plutôt qu'à avoir recours à des solutions de conciliation.

Si l'on prend comme indicateur de réussite le taux d'emploi des mères, la France est dans le peloton de tête pour les mères de 1 enfant (7^e rang en 2011) et de 2 enfants (8^e). En revanche, elle se situe en véritable décrochage vis-à-vis des pays nordiques (seuls pays comparables à la France en terme d'emploi féminin à plein temps et de fécondité) pour les mères de famille nombreuse.

¹⁰ Intervention d'Olivier Thévenon, OCDE/INED à la COFACE, Bruxelles, 12 mai 2017

Taux d'emploi des mères (25-54 ans) selon le nombre d'enfant(s) de moins de 15 ans (2011)

<i>Nombre d'enfants de moins de 15 ans</i>	<i>1 enfant</i>	<i>2 enfants</i>	<i>3 enfants et +</i>
Hongrie	58,6	49,45	20,59
République slovaque	61,94	54,07	31,58
Malte	47,45	38,4	32,14
République Tchèque	62,28	53,37	33,3
Bulgarie	69,5	63,49	33,45
Royaume-Uni	71,46	66,01	38,22
Italie	58,39	52,69	38,56
Irlande	63,13	57,42	44,5
Estonie	69,84	54,95	44,77
Roumanie	69,63	64,23	47,81
Grèce	57,61	56,91	48,04
Espagne	61,43	58,37	48,96
Pologne	69,2	63,88	49,71
Lithuanie	77,7	74,62	50,43
Allemagne	71,45	64,42	52,26
Luxembourg	75,49	64	52,71
France	76,57	74,2	53,28
Autriche	79,25	72,82	53,8
Belgique	72,65	74,25	54,28
Lettonie	71,24	70,97	56,79
Portugal	77,67	73,61	57,55
Chypre	73,26	76,85	59,11
Finlande	76,65	82,28	68,97
Pays-Bas	80,21	77,23	70,69
Suède	75,7	85,9	77
Slovénie	83,35	86,83	77,39

Source : OCDE

Table 1 - Comparatif fécondité / emploi féminin / temps partiel / pauvreté de quelques pays de l'OCDE

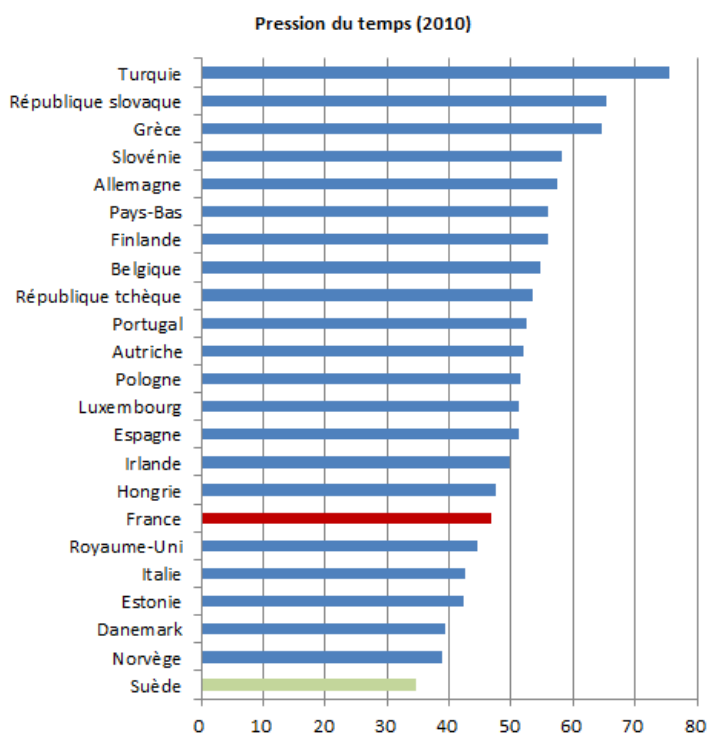
	Taux de fécondité	Taux d'emploi des femmes			Part du travail à temps partiel	Taux d'emploi des parents isolés	Ecart de salaire entre les sexes ¹	Pauvreté des enfants ²
	2009*	25-54 ans, 2009**	Mères avec enfant de moins	Mères avec trois enfants	femmes 15-64 ans, 2009**	2008	2008***	mid-late 2000s****
Moyenne OCDE (intervalles)	1,74 (+/- 0,183)	75 (+/- 3,83)	61,5 (+/- 4,82)	55,3 (+/- 7,41)	31,7 (+/- 6,87)	73 (+/- 6,5)	16 (+/- 4,1)	12,7 (+/- 3,06)
Danemark	1,84	82,9	71,4	-	24,8	83,6	12	3,7
Suède	1,94	81,9	71,9	75,6	19,8	84,2	15	7,0
France	1,99	76,6	58,6	43,0	22,4	77,8	12	8,0
Allemagne	1,36	75,4	55,5	-	38,1	56,9	25	8,3
Pays-Bas	1,79	79,6	75,0	65,4	59,9	76,2	17	9,6
Royaume-Uni	1,94	74,4	54,0	41,2	38,8	47,7	21	10,1
Etats-Unis	2,01	70,2	54,2	-	19,2	80,1	20	21,6
Italie	1,41	59,1	51,1	51,4	30,5	86,5	1	15,3

Supérieur à la moyenne OCDE	Au niveau de la moyenne OCDE (ou donnée non disponible)	Inférieur à la moyenne OCDE
-----------------------------	---	-----------------------------

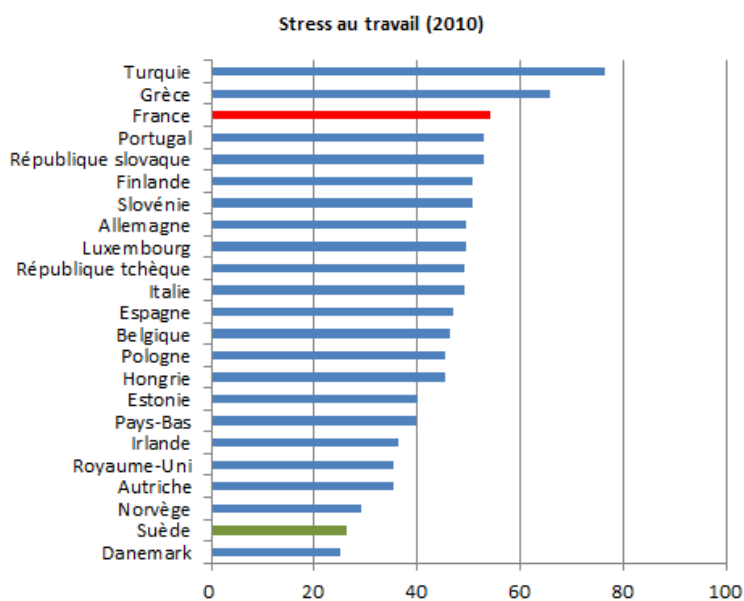
Source : OCDE - Olivier Thévenon - Présentation en AG de l'UNAF 2011

La Suède jouit de bien meilleures conditions de travail que la France qui facilitent la conciliation tout au long de la vie de parent (en particulier un régime de congé pour enfant malade très favorable), et plus généralement d'une qualité de l'emploi supérieure sur plusieurs critères essentiels pour les parents (notamment la pression du temps).

La qualité de l'emploi¹¹ est, selon nous, **un des chantiers majeurs de l'amélioration de la conciliation vie familiale/vie professionnelle en France.**



Source : indices de qualité du travail OCDE



Source : indices de qualité du travail OCDE

¹¹ "D'une manière générale, la qualité de l'emploi est élevée en Suède" [OECD Employment Outlook 2014 - Sweden](#)

Sont aussi impliquées les autres grandes politiques publiques :

Politique de l'éducation : carte scolaire, rythmes scolaires, temps des devoirs, activités périscolaire, accompagnement scolaire, sont autant de facteurs qui affectent profondément les décisions professionnelles des parents. Deux parents de couples biactifs sur trois ont estimé que la réforme des rythmes scolaires a eu un impact sur leur travail¹².

Politiques du logement, d'aménagement du territoire, de transport, ont des impacts majeurs sur le temps des familles. A titre d'exemple, l'accroissement du temps parental entre 1999 et 2010 est principalement du aux temps de transports des enfants assurés par les parents. Il est sans aucun doute à relier à la crise du logement, qui conduit à l'éloignement des centres urbains des familles avec enfants à charge.

La politique de santé : de trop fortes tensions en matière de conciliation vie familiale et professionnelle engendrent de graves problématiques de santé entraînant fort absentéisme, ou affections d'ordre psychosocial.

Politique de la Vieillesse et de la Dépendance : les politiques d'adaptation au vieillissement, dans leurs grands équilibres, comptent largement s'appuyer sur les 4 millions d'aidants familiaux actifs. Ces aidants ne pourront assumer un tel rôle sans droits spécifiques.

Politique d'Egalité professionnelle femme/homme (voir *infra*)

f) Egalité professionnelle et CVFVP : bien distinguer ces deux politiques, pour qu'elles restent complémentaires

Les deux politiques, égalité professionnelle femmes/hommes et conciliation, sont étroitement liées, notamment au travers de la participation égale au travail rémunéré, et donc au partage des tâches parentales et domestiques, qui sont leur pendant.

Une question doit être posée à l'échelon agrégé : **si l'un des buts des politiques d'égalité Femmes/Hommes est d'égaliser les temps de travail rémunéré des mères et pères, s'agit-il d'augmenter celui des mères ? de réduire celui des pères ? Dans quelle proportion ?**

S'il s'agit d'égaliser le temps de travail rémunéré entre mères et pères, sans réduire le temps parental global dont bénéficient les enfants, alors les objectifs des deux politiques resteront pleinement complémentaires. Une partie des syndicats néerlandais, par exemple, met en avant un modèle où père et mère travailleraient chacun à 80%.

Pour qu'il y ait complémentarité entre politique de conciliation et d'égalité professionnelle, **il faut veiller à ce que la politique de conciliation familiale soit une politique à part entière**. C'était la conclusion des chercheuses Emmanuelle Barrère-

¹² Enquête UNAF auprès des parents sur la réforme des rythmes scolaires, 2015
http://www.unaf.fr/IMG/pdf/livret_rythmesscolaires.pdf#page=17

Maurisson et Diane-Gabrielle Tremblay: « *La conciliation doit vraiment faire l'objet de préoccupations et d'une plateforme distincte, à défaut de quoi elle risque d'être négligée* »¹³.

Un contre exemple est la réforme du CLCA/PréPare, où l'introduction d'un partage obligatoire de la durée d'indemnisation du congé parental n'a pour le moment servi ni la conciliation, ni l'égalité professionnelle.

Les effets de cette réforme ne seront analysables que courant 2017. Mais d'ores et déjà, il faut anticiper un triple effet négatif :

- Une pression accrue sur le système d'accueil de la petite enfance. Le besoin supplémentaire en solutions d'accueil, souligné tant par le HCF que par l'étude d'impact du texte de loi, n'a pas été compensé par l'offre supplémentaire.
- Un effet négatif sur les revenus des familles modestes lorsqu'elles seront dans l'impossibilité matérielle de partager la durée d'indemnisation.
- Un recours probablement moindre des classes moyennes et supérieures, notamment à taux partiel du fait de la suppression du cumul AB-PAJE / CLCA

Recommandation : la récente accélération de la baisse des allocataires du CLCA/PreParE devrait être analysée plus précisément : nous suggérons une interrogation de la base allocataires de la CNAF pour établir sur quels profils de familles la baisse a été la plus conséquente.

La réforme comprenait en outre une mesure, plus raisonnable et incitative, offrant 6 mois supplémentaires de temps d'indemnisation pour l'autre parent, pour les enfants de rang 1. Il sera intéressant de suivre la progression du taux de recours, passé de 2,5% des familles bénéficiaires (et non de l'ensemble des naissances) à 5,1% en 2015, ce qui concerne en réalité très peu de familles. Si ce chiffre demeurait faible, il montrerait que le recours au levier que constitue la PréParE, même limité à 6 mois, est très relatif pour avoir un impact significatif sur l'ensemble des pères.

La réforme s'apparente sur ce point à une mauvaise imitation du modèle suédois, qui, lui, dans sa politique de partage du congé parental, a pris en compte la réalité des niveaux de vie des familles :

- En Suède, le congé parental est beaucoup plus incitatif pour tous les parents, donc aussi pour les pères lorsqu'ils gagnent davantage que la mère. Certes plus bref qu'en France, le congé parental suédois est d'une durée conséquente et peut être indemnisé jusqu'à 3953€ par mois en 2015. Par ailleurs, au-delà de sa durée, une indemnisation du niveau comparable à la PréParE française peut être versée jusqu'aux 3 ans de l'enfant pour les familles n'utilisant pas une structure d'accueil du jeune enfant.
- Par ailleurs, l'intégralité des naissances donne lieu à un congé parental, d'où un effet sociétal massif de l'obligation de partage (alors qu'en France le recours au CLCA "long" concernait une minorité de naissances).

¹³ Marie-Agnès Barrère-Maurisson et Diane-Gabrielle Tremblay, *Concilier travail et famille. Le rôle des acteurs* (Presses de l'Université du Québec, 2009), <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00395555> p. 11.

- Enfin, la politique du partage obligatoire entre parents a été introduite très progressivement en Suède (un mois en 1995, un mois supplémentaire en 2002, et un 3e mois prévu en 2016) et très brutalement en France (partage d'un an entier introduit en une seule fois).

La non prise en compte des réalités familiales risque au final de mener cette mesure à un double échec : sur le plan de l'égalité professionnelle comme celui de la conciliation. Il importe de ne pas considérer la politique de conciliation comme un simple volet de la politique d'égalité professionnelle.

2. Mieux connaître les besoins en temps des familles

En 2009, l'ouvrage exploitant l'enquête "*familles et employeurs*" de 2004 remarquait que "*Les enquêtes françaises permettant de mesurer et d'expliquer les difficultés de conciliation, la satisfaction ou l'insatisfaction vis-à-vis de cette question ou encore les conflits entre vie professionnelle et vie familiale sont plutôt récentes et encore peu nombreuses*"¹⁴. Ce diagnostic reste exact : la politique de conciliation tirerait sans aucun doute bénéfice d'un effort de recherche.

a) Mieux connaître l'impact de la présence des enfants sur le temps des parents et sur le niveau de vie des familles

Le "coût en temps" des enfants est financier car il réduit le temps consacré au travail rémunéré. Or c'est la baisse de l'activité professionnelle qui **expliquerait selon une recherche récente, la quasi-totalité de la baisse de niveau de vie d'une famille qui s'agrandit**¹⁵.

Au-delà du temps consacré spécifiquement aux enfants (toilette, repas, etc ...), c'est l'ensemble du temps domestique qui croît rapidement avec le nombre d'enfants. En 2010, un couple avec trois enfants y consacre 2h30mn par jour de plus qu'un couple sans enfant¹⁶ soit 17h30 de plus par semaine. Face à la forte charge du temps parental et domestique, si les parents souhaitent maintenir leur temps de travail, ils doivent considérablement réduire la seule marge de manœuvre qui leur reste : leur temps "personnel", c'est-à-dire le temps laissé libre par le travail domestique ou rémunéré (le sommeil, le repos, les loisirs, etc.)

Une modélisation des données de l'avant dernière enquête Emploi du Temps (1998-99)¹⁷ estime que lorsque les parents de trois enfants de 3 à 14 ans travaillent à plein temps, ils

¹⁴ Danièle Trancart, Nathalie Georges, et Dominique Méda, *Horaires de travail des couples, satisfaction et conciliation entre vie professionnelle et vie familiale* (La Découverte, 2010), http://www.cairn.info/resume.php?ID_ARTICLE=DEC_PAILH_2009_01_0055.

¹⁵ Jean-François Eudeline et al., « L'effet d'une naissance sur le niveau de vie du ménage » (INSEE, 2011), <https://www.insee.fr/fr/statistiques/1373805?sommaire=1373809>.

¹⁶ Excluant une partie du temps parental (notamment conversations, jeux et activités, lectures non scolaires...) Guillaume Allègre et al., « Travail domestique : les couples mono-actifs en font-ils plus (document de travail) » (OFCE, 2014), <https://www.ofce.sciences-po.fr/pdf/dtravail/WP2014-17.pdf>.

¹⁷ Olivia Ekert-Jaffé, « Le coût du temps consacré aux enfants : contraintes de temps et activité féminine », *Ined - Institut national d'études démographiques*, consulté le 27 avril 2017,

réduisent, en semaine, de 3h48 leur temps personnel quotidien par rapport à une famille analogue sans enfant. Plus encore, trois enfants "coûtent" notamment un peu plus d'une heure quotidienne de temps "physiologique" (qui comprend le sommeil) pour le père comme pour la mère.

A partir de 2 enfants, le temps "pour soi" disparaît pour les deux parents s'ils travaillent à plein temps, et le temps physiologique se resserre : "*À partir de deux enfants, en même temps que les rôles masculins et féminins se différencient, les budgets temps deviennent très contraints, à part égale, pour les deux parents*". Ce qui implique qu'il devient très complexe d'accueillir un 3^e enfant sans que les deux parents, ou l'un d'entre eux, réduise son temps de travail, et donc le niveau de vie de la famille.

Le temps parental reste encore relativement peu étudié. Les données existent, mais sont sans doute encore trop peu exploitées. Les études sur le temps des parents se concentrent sur la question - certes importante, mais limitée - du partage entre mère et père, mais sans poser la question de quel temps réduire et quel temps augmenter.

La mesure et l'analyse qualitative de cette "charge temporelle" sont donc essentielles, en particulier pour éclairer les choix de politique de conciliation vie familiale et professionnelle.

b) Combien de temps les parents consacrent-ils aux enfants ? En sont-ils satisfaits ?

L'évolution globale du temps parental par rapport aux ménages sans enfant à charge, leur évolution selon le nombre d'enfants, ou encore l'évolution de ces chiffres sur longue période (les enquêtes EDT remontent à 1967), sont un terrain d'étude presque inexploré.

L'édition 2010 de l'enquête décennale "Emploi du Temps" (EDT) conclut que le soin aux enfants représente 148 heures par an et par individu concerné

Au-delà des écarts de calculs selon les périmètres retenus par les chercheurs, ces totaux et leurs évolutions restent peu étudiés (hormis leur partage entre mère et père).

Surtout, les chiffres, à notre connaissance, ne sont pas étudiés du point de vue de l'enfant : on ignore combien de temps les enfants voient leurs parents, ni s'ils les voient davantage ou plus qu'il y a 10,20 ou 30 ans.

Par ailleurs, la satisfaction des parents vis-à-vis de cette quantité de temps, et son évolution, sont parfois enquêtés, mais peu analysés. Quelques points clés montrent l'étendue du chantier et la possibilité d'établir des indicateurs :

- Pour les parents travaillant à plein temps, le sentiment de manquer de temps dans la vie quotidienne est fortement corrélé au nombre d'enfants à charge¹⁸.
- 66% des interrogés souhaiteraient consacrer davantage de temps à leur famille (Questionnaire auto administré de l'enquête annuelle EU-SILC 2010, résultats France).
- 26% des personnes en emploi trouvent, plus d'une fois par mois, difficile d'assumer leurs responsabilités familiales en 2012 (contre 17% en 2007) (Enquête Eurofound quinquennale EQLS sur la qualité de la vie, 2012, résultats France).
- Plus de 40% des actifs en emploi ayant au moins un enfant de moins de 11 ans trouvent difficile de concilier vie familiale et professionnelle. La proportion monte à 60% en cas d'horaires atypiques, 65% en cas de travail le dimanche, et à 70% en cas de travail de nuit (L'enquête INSEE "histoire de vie" de 2003).

La question du travail de nuit en particulier doit être étudiée en la recentrant sur la problématique familiale, suivant en cela la recommandation du comité d'expert spécialisé de l'agence nationale de sécurité sanitaire (ANSES) en 2016 : *"élargir le cadre d'analyse à l'ensemble de la cellule familiale et ne pas se limiter à étudier exclusivement les effets sur les travailleurs eux-mêmes : accentuer les recherches sur l'impact du travail posté incluant la nuit sur la vie familiale (vie de couple, relations aux enfants, scolarité des enfants, etc.)"*¹⁹ En effet, l'impératif familial s'imposant aux salariés travaillant de nuit les conduit notamment à limiter leur temps de récupération, avec des conséquences extrêmement dommageables pour leur santé. **Nous recommandons à ce titre l'audition de l'ANSES par le HCFEA.**

De manière plus générale, il serait important d'interroger de manière plus approfondie les parents en emploi sur les raisons de leurs arbitrages "temps / argent".

Recommandations

- *Faire le point sur les totaux en valeur absolue du temps familial à l'échelon des familles, au-delà de son partage au sein des couples.*
- *Mesurer l'évolution de ce total, sa variation selon les tailles, types de familles, niveaux de vie, et âges des enfants*
- *Calculer l'évolution du temps parental du point de vue de l'enfant.*
- *Etudier plus en détail le degré de satisfaction des parents (notamment ceux en emploi) vis-à-vis du temps qu'ils consacrent à leurs enfants.*
- *Développer l'angle familial de l'impact des conditions de travail sur la santé*
- *Développer des études analogues pour l'étude du temps des parents d'enfants porteurs de handicaps et des aidants familiaux*

¹⁸ Alain Chenu, « Les horaires et l'organisation du temps de travail », *Economie et Statistique* 352-353 (2002): 151-67.

¹⁹ « AVIS et RAPPORT de l'Anses relatif à l'évaluation des risques sanitaires liés au travail de nuit | Anses - Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail », consulté le 15 mai 2017, <https://www.anses.fr/fr/content/avis-et-rapport-de-lanses-relatif-%C3%A0-l%27%C3%A9valuation-des-risques-sanitaires-li%C3%A9s-au-travail-de>.

c) Que font les parents lorsqu'ils se consacrent à leurs enfants ?

Au-delà de l'analyse du "coût en temps" total des enfants, le détail des activités, les changements d'activité selon le nombre d'enfants du foyer ou leur âge, sont un terrain d'investigation statistique presque désert. Un terrain pourtant capital pour le pilotage de la politique de conciliation.

Les données des enquêtes EDT 2010 permettent une première exploration du temps parental, divisé en plusieurs postes détaillés²⁰, qui pourrait être complétée par des études *ad hoc*.

Recommandation : Explorer, au travers des enquêtes EDT ou des études spécifiques, des activités qui composent le temps parental, notamment en fonction des âges des enfants et de leur nombre, et des situations professionnelles des deux parents

d) De combien de temps parental les enfants ont-ils besoin ?

Analyser le "coût en temps" des enfants mène à des questions normatives : quel temps doit-on "normalement" consacrer aux enfants ? Quelle serait la limite incompressible de temps de présence parental ? Quelles sont les normes statistiques ou implicites du temps parental ?

Concevoir un "budget type" en temps serait une tâche ardue, au regard des diversités possibles de situation. Les parents des 10 000 collégiens et 140 000 lycéens actuellement en internat public, par exemple, "externalisent" une partie plus importante que d'autres, de leur temps parental : cela n'en fait pas pour autant de "mauvais parents"!

En revanche, certaines normes (institutionnelles, médicales, scolaires) existent et s'imposent à la plus grande partie des parents. Par exemple, 16 heures séparent la fin d'une journée d'école primaire standard (16h30) de la suivante (08h30), et environ 12 heures de ce temps font l'objet de normes ou de recommandations (un dîner et un petit déjeuner de 30 minutes minimum²¹, 20 à 40 minutes de devoirs scolaires²², et 9 à 12h de sommeil²³).

Une recension exhaustive de ces normes serait essentielle pour cadrer le "besoin en temps" des parents et fixer des orientations stratégiques à moyen et long terme.

²⁰ Postes 411 à 414 et 420 à 429 de l'étude EDT, in Layla Ricroch, « En 25 ans, moins de tâches domestiques pour les femmes, l'écart de situation avec les hommes se réduit » (Insee, 2012), https://www.insee.fr/fr/statistiques/fichier/1372773/fhparit12g_d3tachesd.pdf#page=13 p.78.

²¹ Avis CNA 2004 recommandant qu'un repas scolaire ne soit pas inférieur à 30mn)

<http://agriculture.gouv.fr/IMG/pdf/avis47.pdf>

²² "[Le travail des élèves en dehors de la classe](#)", Inspection générale de l'Education nationale, 2008, P. 36-37

²³ « Recharge with sleep: Pediatric sleep recommendations promoting optimal health - American Academy of Sleep Medicine (AASM) », AASM, 2016, <http://www.aasmnet.org/articles.aspx?id=6326>.

Recommandation : Etudier et lister les "normes temporelles", tant observées que conseillées ou légalement exigées, du temps parental, et leur évolution en fonction du nombre d'enfants.

3. Les propositions de l'UNAF

a) Propositions générales sur la conciliation vie familiale / Professionnelle tout au long de la vie

- *Garantir la conciliation de la vie familiale et professionnelle comme un droit en intégrant systématiquement ce thème dans les négociations d'entreprise.*
- *Evaluer les raisons de l'échec auprès des entreprises du crédit impôt-famille et le réformer pour l'ouvrir aux dispositifs de soutien aux salariés aidants familiaux.*
- *Inciter fortement les employeurs et les pères à recourir au congé de paternité, afin de le rendre plus systématique.*
- *Autoriser le fractionnement du congé parental au-delà de l'âge de l'entrée à l'école pour permettre un meilleur accompagnement de l'enfant.*
- *Augmenter la durée du congé proche aidant pour mieux correspondre aux situations des personnes accompagnées (handicap, dépendance, longue maladie).*
- *Promouvoir le télétravail encadré notamment pour réduire les temps de transport.*
- *Aider les familles mises en difficultés par le développement du travail du dimanche en mettant en place des services publics adaptés (accueil du jeune enfant, transport...).*

Par ailleurs, l'UNAF suggère d'ouvrir la réflexion

- *Sur l'amélioration des possibilités de congé pour enfant malade, très réduites en France (non rémunéré et 3 à 5 jours par an) par rapport à d'autres pays européens.*
- *Sur le temps partiel (pour l'un ou l'autre des parents ou les deux), qui doit être aussi pensé comme un dispositif de maintien dans l'emploi, et non comme un emploi au rabais.*
- *Sur des mécanismes incitatifs pour structurer et développer l'action des partenaires sociaux en faveur de la conciliation. En effet, la négociation collective semble jusqu'à présent offrir des perspectives limitées d'amélioration. M.T. Letablier soulignait en 2013 que " le soutien à la parentalité en entreprise constitue un champ de mobilisation syndicale à construire et à légitimer". Elle renouvelle ce constat de "sous investissement" de cette problématique par les partenaires sociaux en 2017²⁴, et il transparait dans sa présentation au HCFEA (30 mars 2017) du panorama des principaux accords de branche.*

²⁴ Delphine Brochard et Marie-Thérèse Letablier, « Trade union involvement in work-family life balance : lessons from France, in Work, employment and society », *Work, Employment and Society*, 2017, doi:10.1177/0950017016680316.

b) Propositions sur la petite enfance : face à l'essoufflement du modèle de développement des solutions de garde, initier de nouvelles pratiques

L'UNAF a signalé en mai 2015 que "L'objectif de création de 275 000 solutions supplémentaires entre 2013 et 2017" apparaissait d'ores et déjà "largement inatteignable"²⁵.

En septembre 2016, la lettre de l'observatoire de la petite enfance de la CNAF révèle que le recours aux modes de gardes (assistants maternels, crèches, garde à domicile) n'a progressé que de 3,1 millions d'heures de 2014 à 2015²⁶, ce qui correspond à 1948 enfants supplémentaires gardés "à plein temps". Par ailleurs, l'accueil par assistant maternel, en volume horaire déclaré, a baissé de 4% entre 2012 et 2016²⁷.

Pour remédier à la modestie de ces résultats, au regard des moyens investis, l'UNAF avance plusieurs propositions :

- *Faciliter le recours à un assistant maternel : tiers payant pour les familles modestes, chèque emploi service, meilleur accompagnement des parents employeurs, développement des crèches familiales et des relais d'assistants maternels. Tisser des liens entre les assistants maternels et les professionnels des crèches au sein de plateformes d'échanges sur la petite enfance au niveau local.*
- *Favoriser la création de places dans les établissements d'accueil du jeune enfant par la poursuite de l'investissement, l'assouplissement des normes, le renforcement de l'accompagnement par les CAF, le soutien aux crèches associatives non lucratives.*
- *Assurer une meilleure coordination des services de la petite enfance pour permettre aux parents d'accéder à un mode d'accueil.*
- *Proposer aux parents un congé parental d'un an mieux rémunéré (en pourcentage du salaire), dans l'esprit du projet de directive de la Commission européenne, lancé en avril 2016 dans le cadre du Socle européen²⁸, tout en rétablissant l'indemnisation du congé parental jusqu'aux 3 ans de l'enfant, sans obligation de partage.*
- *Lever le gel de l'évolution de l'allocation de base de la PAJE (Prestation d'accueil du jeune enfant).*
- *Approfondir la question de faire de l'accueil de la petite enfance une compétence obligatoire, comme une partie des membres du HCF le suggérait.²⁹*

²⁵ « UNAF - Seul un quart, environ, des objectifs 2015 de développement de l'accueil de la petite enfance a été atteint », <http://www.unaf.fr/spip.php?article20025>.

²⁶ Danielle Boyer, « Lettre de l'Observatoire national de la petite enfance n°1 - Chiffres clés de l'accueil du jeune enfant » (CNAF, septembre 2016), <https://www.caf.fr/sites/default/files/cnaf/LettreOnpeN1.pdf#page=5>.

²⁷ "[Les particuliers employeurs au quatrième trimestre](#)" 2016 - Acoss Stat n°247 - Avril 2017, recalculs UNAF

²⁸ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1311&langId=en>

²⁹ « Note_HCF_disparites_territoriales_Fevrier_2013.pdf », http://www.hcfea.fr/IMG/pdf/Note_HCF_disparites_territoriales_Fevrier_2013.pdf.