

OBSERVATOIRE
DE L'ÉMANCIPATION
ÉCONOMIQUE
DES FEMMES

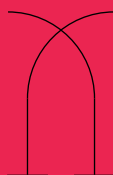
FONDATION DES FEMMES

LE COÛT D'ÊTRE MÈRE

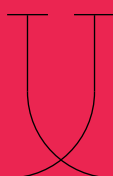


SOUTENU PAR

CRÉDIT MUNICIPAL
DE PARIS 
MODERNE DEPUIS 1637



sommaire



Préface d'Anne-Cécile Mailfert, Présidente de la Fondation des Femmes	5
Introduction	6

PARTIE 1 : AVANT LA NAISSANCE, VIVRE LE SEXISME EN SILENCE

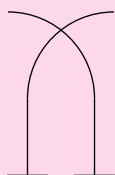
« Comptez-vous faire des enfants ? » : le poids du soupçon de maternité	8
Le tabou du premier trimestre	8
Une prise en charge à 100 % mais des frais invisibles résiduels	9

PARTIE 2 : À LA NAISSANCE, LES INÉGALITÉS SE STRUCTURENT

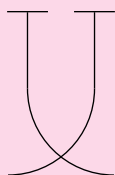
Le coût financier du congé maternité	12
Modes de garde : avoir une place, des moyens ou se sacrifier	16
Les mères réduisent leur temps de travail, les pères l'augmentent	18

PARTIE 3 : SUR LE LONG TERME : MOINS DE REVENUS, PLUS DE TRAVAIL DOMESTIQUE GRATUIT

Plus une mère a d'enfants, moins elle est active professionnellement	20
Congé parental : un travail 24h/24, payé 400 euros par mois	20
Une explosion du travail domestique pour les femmes	22
Des travailleuses invisibles et gratuites	22
Plus ils ont d'enfants, moins les pères participent	23
Les mères et les enfants paient le prix de la séparation	24
L'exemple de Julie, Thomas et leur bébé	24
Le regard du Crédit Municipal de Paris	26
Pour aller plus loin	28



préface



C'est la fête des mères !

Chaque année, sur les vitrines nous voyons ces visages de mères rayonnantes et comblées d'amour. Ces images et les récits glorifiant la maternité nous permettent d'imaginer sans peine ce qu'avoir des enfants apporterait aux femmes : joie, épanouissement, sens à la vie, amour... Mais bien plus tabou est la question du coût d'être mère. **Et plus particulièrement pour les femmes hétérosexuelles, quels sont les coûts d'être mère en comparaison aux coûts d'être père ?** Alors que femmes et hommes bénéficient des mêmes avantages de la maternité et de la paternité, la société fait-elle peser plus lourdement les charges liées à la grossesse et à la maternité aux mères ?

Après avoir étudié le rôle de l'Etat dans le manque d'indépendance économique des femmes, l'Observatoire de l'émancipation économique des femmes continue son analyse des facteurs des inégalités de richesses entre les femmes et les hommes, cette fois-ci au moment de la maternité.

Cette question doit être abordée frontalement et ce pour deux raisons : déjà, parce qu'elle pourrait apporter des éléments d'explication de la précarisation des femmes et particulièrement des femmes cheffes de familles monoparentales. Car elles sont nombreuses à ne pas réussir à joindre les deux bouts. Serait-ce le fait d'une mauvaise gestion individuelle - ce que nous ne croyons pas - ou d'un système inégalitaire ?

Ensuite parce qu'elle pourrait fournir des pistes solutions : il n'est pas juste que les coûts liés à la grossesse ou à l'arrivée des enfants dans un couple (hétérosexuel) pèse plus lourdement et à long terme sur celle qui a porté et / ou élevé les enfants. Des rééquilibrages et des modes de compensations doivent être envisagés et tout particulièrement en cas de séparation, qui existe dans une famille sur deux...

À en croire le discours public ces dernières années, ce sont les mères qui pèsent sur la société. Dernièrement, Gabriel Attal, ministre délégué chargé des Comptes publics, nous expliquait qu'un accouchement « coûtait » 2 600 euros « d'argent public »... Mais en mai, la presse relatait les inquiétudes du Gouvernement quant à la natalité à son niveau le plus bas depuis 30 ans ! Prière de faire des enfants et de prendre en charge l'intégralité des coûts... Voilà la démonstration par l'absurde des discours culpabilisants qui s'adressent aux mères à longueur de journée.

La parentalité enferme hommes et femmes dans des rôles stéréotypés. Et si le siècle dernier a vu l'arrivée massive des femmes sur le marché du travail, le corollaire logique aurait été d'obtenir un rééquilibrage de l'effort de travail domestique. Au lieu de cela, on a fait croire qu'il ne tenait qu'aux femmes de « tout avoir »... Une carrière et des enfants, y compris une première, une deuxième voire une troisième journée !

En réalité, les femmes paient le prix fort de leur maternité et à long terme. Elles sont la réponse gratuite au manque abyssal de places en crèche - **160 000 parents sont sans solution de garde.** Si elles conservent leur travail, il leur faut encore slalomer entre les risques de discrimination à leur retour ou ceux pour leur carrière ; s'écarter ou être écartées des parcours de promotion en entreprises ; adapter leur temps de travail (pour plus de travail domestique gratuit à la maison)... Et ces choix, pris au niveau familial, exposent les femmes à une précarisation en dehors du couple (hétérosexuel) : en cas de séparation, ou à la retraite, les inégalités explosent.

Pour que l'émancipation économique des femmes progresse, il faut, entre autres, des investissements significatifs et d'urgence dans le service public de la petite enfance, pour revaloriser les salaires de celles qui occupent ces postes, les rendre attractifs et favoriser la création de modes de garde. C'est pour cela qu'un pilotage féministe de la petite enfance, comme le proposent les associations Parents & Féministes et le Collectif pour une parentalité féministe, est nécessaire.

Merci à Lucile Peytavin et à Lucile Quillet de nous éclairer par leur étude sur le coût d'être mère - par opposition au coût d'être père - pour les femmes. Un coût psychologique, physique et financier. **Encore une fois, la facture est salée.**



Anne-Cécile Mailfert

Présidente de la Fondation des Femmes

INTRODUCTION

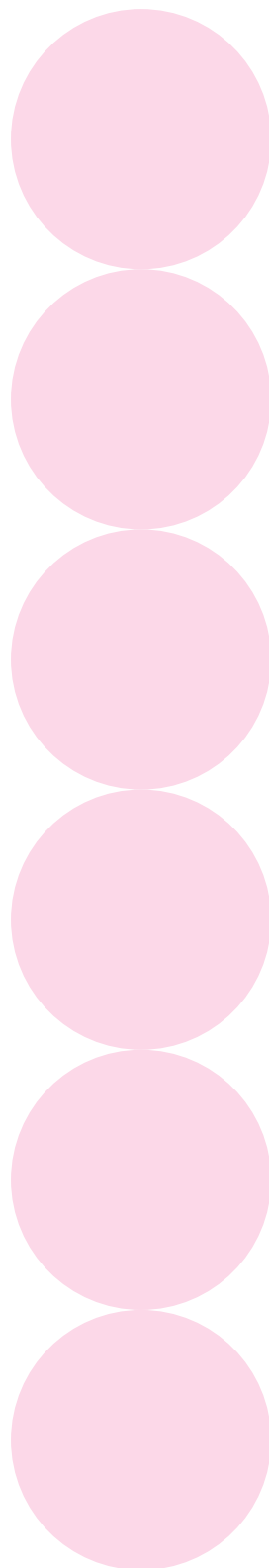
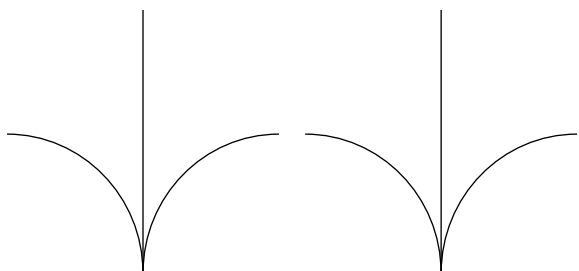
La maternité est une expérience valorisée par la société et la natalité un indicateur de dynamisme économique de l'État, cependant, les femmes en paient souvent seules un coût physique, psychologique, temporel, professionnel et économique.

Les problématiques de progression de carrière, travail domestique et maternité sont souvent dépolitisées : les femmes peuvent « tout avoir » avec de la volonté, une bonne organisation et un peu de stratégie, notamment pour choisir « le bon moment » de faire un enfant. Les normes patriarcales nous ont conduit à intérioriser un système inégalitaire qui exige des femmes qu'elles se débrouillent et jonglent, et ce, dès le début de la grossesse, invisibilisant et minimisant leurs difficultés.

La maternité serait un frein à la carrière. Ce que l'on présente souvent comme une fatalité n'est pourtant pas propre à la parentalité, mais à un système inégalitaire et sexiste qui entrave encore spécifiquement les femmes car les pères ne subissent pas aussi négativement cette même expérience de devenir parent.

La maternité est encore perçue comme une trahison, une faute professionnelle, transformant les femmes en demi-salariées : les discriminations pré et post maternité sont nombreuses. Les mères sont la variable d'ajustement - au détriment de leur vie professionnelle, de leurs revenus et de leur indépendance économique - des défaillances des politiques publiques de la petite enfance. La pénalité maternelle est une réalité.

La maternité n'est pas un frein à la carrière, le sexisme l'est en revanche. Or les stéréotypes sexistes se renforcent avec la parentalité : aux mères, l'assignation au foyer, aux pères, le rôle de *breadwinner* (*soutien de famille*). Les pères peuvent plus facilement s'échapper de leur identité parentale et jouissent encore d'un droit à s'affranchir - temporairement ou non - de leurs responsabilités parentales. Entre ces deux trajectoires pré-écrites, lourdes du poids des stéréotypes sexistes pour les pères comme les mères, l'écart se creuse. Véritable ralentisseur de carrière et accumulateur de dépenses, la maternité a un coût bien réel pour les femmes et leur indépendance économique. Pour les femmes, quel est le coût d'être mère ?



PARTIE 1



**AVANT
LA NAISSANCE,
*VIVRE LE SEXISME
EN SILENCE***

« Comptez-vous faire des enfants ? » :

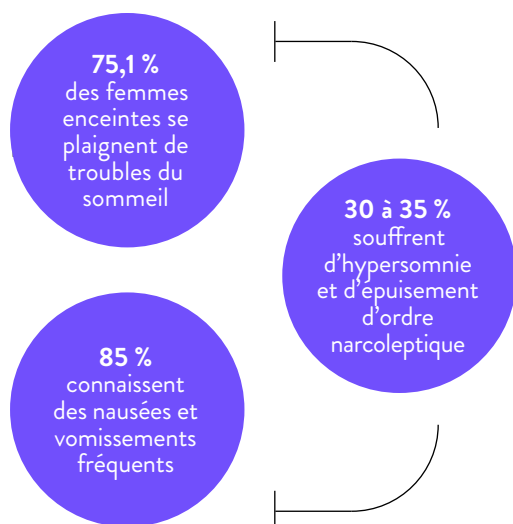
le poids du soupçon de maternité

Avant même d'avoir un enfant - si enfant il y aura -, les femmes voient peser sur leur vie professionnelle un soupçon de maternité - traduit comme un « risque » de potentiel désinvestissement et de complications futures. D'après le Défenseur des droits, **27% des femmes discriminées au travail affirment l'avoir été en raison de la grossesse ou du congé maternité**, contre seulement 7% des hommes¹.

Au cours des cinq dernières années, les femmes actives de 18 à 44 ans qui ont été enceintes ou mères d'un enfant en bas âge ont été **deux fois plus la cible de discriminations** que les autres². Il faut attendre l'âge de la scolarisation de l'enfant (6 ans) pour que « la présomption de désengagement professionnel » qui les frappe s'estompe.

Le tabou du premier trimestre

S'il est coutume de dire que « la grossesse n'est pas une maladie », les trois premiers mois représentent souvent une course d'obstacles d'autant plus pesants qu'il faut les taire. L'autrice Judith Aquien rappelle dans son livre *Trois mois sous silence*³ ces bouleversements physiques et hormonaux handicapants :



À cette épreuve physique s'ajoute le stress d'une interruption de grossesse, vécue par une femme sur quatre au moins au cours de sa vie (entre 15 à 25% des grossesses s'interrompent dans les 14 premières semaines). A cet égard, l'annonce par le Gouvernement de l'instauration en 2024 d'un arrêt maladie sans délai de carence pour les femmes qui vivent un arrêt de grossesse spontané (« fausse couche ») - en cours de discussion au Parlement - est une réponse à saluer pour le soutien des femmes et vers la fin d'un tabou. Le premier coût de la maternité est souvent physique. C'est à ce moment précis où les femmes enceintes ont généralement le plus besoin d'ajustements pour vivre sereinement leur grossesse qu'on exige d'elles silence et nombreux stratagèmes au prix de leur bien-être: micro-siestes aux toilettes, vomissements cachés, prétextes évasifs pour les nouvelles contraintes alimentaires...



LES RECOMMANDATIONS DE LA CHARTE POUR LES ENTREPRISES « PARENTAL CHALLENGE »⁴, COFONDÉE PAR JUDITH AQUIEN SUR LE 1^{ER} TRIMESTRE DE GROSSESSE :

- ⇒ Proposer une réduction d'activité avec maintien de rémunération.
- ⇒ Aménager un coin de repos à l'écart des odeurs de nourriture.
- ⇒ Commencer les réaménagements de postes pour les professions « debout », ou en contact avec des substances toxiques et élargir l'accès au télétravail jusqu'à 100 % pendant toute la grossesse pour les professions tertiaires.
- ⇒ Proposer, quand il faut se rendre sur site, des horaires aménagés afin d'éviter les heures de pointe dans les transports.
- ⇒ Éviter les déplacements de travail, ou les valider en accord préalable avec l'employée.
- ⇒ Demander des nouvelles, s'assurer (gentiment, sans lourdeur) que tout va bien et proposer de lever un peu le pied le temps que les symptômes se calment.

1 | Défenseur des droits, « La perception des discriminations dans l'emploi », 13^e baromètre discriminations emplois, 2020.

2 | Défenseur des droits, « Enquête sur l'accès aux droits, 10^e Baromètre de la perception des discriminations dans l'emploi », 2017.

3 | Aquien Judith, *Trois mois sous silence*, Le tabou de la condition des femmes en début de grossesse, Payot, 2021.

4 | « Pour une parentalité accompagnée et sans tabous au travail, Qu'est-ce que le Parental Challenge ? », Parental Challenge.

Une prise en charge à 100 % mais des frais invisibles résiduels

En France, la prise en charge des frais médicaux liés à la grossesse par la Sécurité sociale est particulièrement extensive et dite « à 100 % ». Toutefois, les frais couverts à 100 % dépendent du stade de grossesse⁵ :

- jusqu'au 6^e mois seuls les examens obligatoires et liés à la grossesse sont pris en charge ;
- à partir du 1^{er} jour du 6^e mois et jusqu'au douzième jour après l'accouchement, tous les frais médicaux remboursables (pharmaceutiques, analyses, hospitalisation...), en lien ou non avec la grossesse sont pris en charge à 100 % avec avance de frais obligatoires.

Toutefois, certains frais médicaux ou non liés à la grossesse demeurent (et sont supportés par les femmes enceintes avant tout). Aussi, si théoriquement la prise en charge commence au premier jour de grossesse, dans les faits, les femmes (ou leurs mutuelles) doivent souvent assurer certains frais résiduels avant qu'elles aient déclaré leur grossesse et se soient vues délivrer le certificat de grossesse, comme par exemple les dépassements d'honoraires, certains examens non obligatoires (échographie de datation) ou les soins non couverts (anti-vomitifs, vitamines, homéopathie).

Les deux premières échographies réalisées avant la fin du 5^e mois de grossesse ne sont prises en charge qu'à 70 %. Par ailleurs, alors que des congés sont prévus pour les examens médicaux obligatoires, la préparation à l'accouchement (sept séances remboursées) ne fait l'objet d'aucun aménagement⁶.

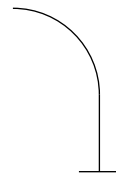
LES PÈRES,
PERSONA
NON GRATA
DANS LES
MATERNITÉS.

Encore trop peu de maternités permettent l'accueil du deuxième parent la nuit alors que leur rôle de soutien aux mères est souvent essentiel⁸. L'autrice Renée Greusard a répertorié sur une carte participative près de 130 maternités

Plan Cash : Les coûts invisibles de la grossesse, qui paie la facture ?

Les stéréotypes et le prix de la culpabilité maternelle pour répondre aux injonctions de bien faire ont un coût pour les femmes. La grossesse est un business bien réel, et l'addition peut être salée. Le média Plan Cash⁷ a listé quatre postes de coûts :

- Les frais de santé : dépassements d'honoraires, médicaments, clinique privée, ostéopathie, acupuncture, huiles et crèmes anti-vergetures...
- Le surplus hôpital pour l'accouchement : chambre individuelle, lit pour le deuxième parent et autres « frais de confort »
- La garde-robe adaptée : soutiens-gorge, bas de contention supplémentaires, leggings de grossesse, brassières, robes...
- Les livres, podcasts et applications sur le suivi de grossesse, la parentalité, l'éducation, le sport, le yoga, la sophrologie, l'allaitement, l'alimentation...



5 | <https://www.demarches.interieur.gouv.fr/particuliers/femme-enceinte-p-5-rise-charge-assurance-maladie>

6 | A noter que les pères ne disposent que de trois absences autorisées pour assister à des examens médicaux obligatoires au cours de toute la grossesse.

7 | <https://plancash.fr/>

8 | 20,2 % des mères ont subi une césarienne, 34,9 % des primipares une épisiotomie (incision du périnée censée faciliter l'expulsion du bébé) et plus de 30 % souffrent d'hémorroïdes qui sont très douloureuses et encore taboues - INSERM et DREES, « Enquête nationale périnatale Rapport 2016 Les naissances et les établissements Situation et évolution depuis 2010 », 2017.



PARTIE 2



À

**LA NAISSANCE,
LES INÉGALITÉS
*SE STRUCTURENT***

Le coût financier du congé maternité

La femme enceinte a l'obligation de ne plus travailler pendant 8 semaines et a le droit de disposer de 16 semaines d'arrêt au total, contre 7 jours obligatoires pour le père et 28 jours d'arrêt au total. Cet écart et les perceptions stéréotypées ont conduit à faire peser sur les femmes l'idée que la parentalité et la grossesse sont un risque pour les employeurs.

À l'issue du congé maternité, si la loi protège les salariées, dans les faits les discriminations sont courantes. Non-respect du rattrapage d'augmentation de salaire, attribution des primes au prorata de la présence, voire refus de promotions, mise au placard, harcèlement... Les discriminations prennent différentes formes. En 2022, la Défenseure des droits Claire Hédon, déclarait ainsi :

Ainsi, une femme sur deux estime que sa grossesse a eu un impact négatif sur sa situation professionnelle (promotion empêchée, impression que l'annonce a dérangé le manager...). La moitié des mères ont déjà eu le sentiment que leur maternité avait freiné leur carrière contre seulement 18 % des pères.¹⁰

Le congé de maternité et paternité peut par ailleurs générer une perte de revenus : rappelons que l'indemnisation journalière des congés maternité / paternité ne peut dépasser 88,84 € (le salaire mensuel brut est plafonné à 3 666 €) pour les salarié·e·s, et 60,26 € pour les indépendant·e·s qui bénéficient de l'allocation de repos maternel supplémentaire (d'un montant de 3 666 €).

En raison de l'écart de durée des congés maternité / paternité, la perte de salaire pour les mères est bien plus conséquente, pouvant créer des difficultés dans le cas de charges fixes élevées et de prêts.

Pour les pères, le congé paternité peut durer au maximum 28 jours : les trois premiers jours sont rémunérés normalement et les 25 autres (dont 4 obligatoires), selon le même mode de calcul que le congé maternité. Les indépendants ne bénéficient pas de l'équivalent de l'allocation de repos maternel.

Dans la fonction publique, les agents publics continuent de percevoir leur rémunération en totalité ¹¹.

12



FOCUS : L'indemnisation des indépendant·e·s :

Contrairement aux salarié·e·s dont l'indemnisation journalière est plafonnée autour de 90 euros, les mères et pères travailleurs indépendants ne peuvent être indemnisés à plus de 60 euros par jour, quelle que soit la hauteur de leurs revenus. Les mères bénéficient certes en plus de l'allocation de repos maternel (3 666 euros), versée en deux temps, au début et à la fin du congé. Toutefois, les charges fixes (notamment pour les chef·fe·s d'entreprise) et l'imposition représentant un coût supplémentaire non négligeable par rapport aux salariés, les congés maternité et paternité constituent très souvent une période de perte et de challenge financier pour nombre de ces parents.

« NOUS RENDONS ENCORE UN NOMBRE TROP IMPORTANT DE DÉCISIONS OÙ DES FEMMES NE SONT PAS EMBAUCHÉES EN RAISON DE LEUR ÉTAT DE GROSSESSE ; NE RETROUVENT PAS LEUR POSTE AU RETOUR DE LEUR CONGÉ MATERNITÉ ; OU DONT LA PÉRIODE D'ESSAI EST ROMPUE CAR ELLES SONT ENCEINTES. C'EST SIDÉRANT ET ILLÉGAL. LES DISCRIMINATIONS SONT CONSIDÉRABLES... ».⁹

⁹ | Communiqué de presse du 7 mars 2022, Défenseur des droits - « Discriminations en raison de la grossesse : toujours trop de femmes discriminées selon la défenseure des droits »

¹⁰ | CSEP et BVA, Prise en compte de la parentalité dans la vie et au travail, 2019.

¹¹ | Congé de paternité et d'accueil de l'enfant dans la fonction publique | service-public.fr

¹² | <https://www.ameli.fr/paris/assure/simulateur-maternite-paternite>

À l'aide du simulateur en ligne de la Sécurité sociale¹², nous avons estimé la perte de salaire en % selon plusieurs types de revenus.

POUR LES MÈRES SALARIÉES...							
	Salaire brut mensuel	Salaire brut sur 16 semaines	Normalement, sur cette période, mon revenu net aurait été de...	IJ nette	Pour les 16 semaines de congé maternité, je percevrai au total en net...	Je perds au total...	Ma perte sur salaire sera de l'ordre de...
		salaire: 30,5 x 16 x 7	78%	simulateur	IJ x 16 x 7		
Simulation 1	1 747 (smic)	6 415 euros	5 004 euros	42,33 euros	4 741 euros	263 euros	5,2%
Simulation 2	2 500	9 180 euros	7 160 euros	60,58 euros	6 785 euros	375 euros	5,2%
Simulation 3	3 500	12 852 euros	10 025 euros	84,81 euros	9 499 euros	526 euros	5,2%
Simulation 4	4 500	16 525 euros	12 890 euros	88,84 euros	9 950 euros	2 940 euros	23%
Simulation 5	6 500	23 869 euros	18 618 euros	88,84 euros	9 950 euros	8 668 euros	46%
POUR LES PÈRES SALARIÉS...							
	Salaire brut mensuel	Salaire brut sur 25 jours	Normalement, sur cette période, mon revenu net aurait été de...	IJ nette	Pour les 25 jours de congé paternité, je percevrai au total en net...	Je perds au total...	Ma perte sur salaire sera de l'ordre de...
		salaire: 30,5 x 25	78%	simulateur	IJ x 25		
Simulation 1	1 747 (smic)	1 432 euros	1 117 euros	42,33 euros	1 058 euros	59 euros	5,2%
Simulation 2	2 500	2 049 euros	1 598 euros	60,58 euros	1 514,5 euros	83,5 euros	5,2%
Simulation 3	3 500	2 869 euros	2 238 euros	84,81 euros	2 120 euros	118 euros	5,2%
Simulation 4	4 500	3 688 euros	2 877 euros	88,84 euros	2 221 euros	656 euros	23%
Simulation 5	6 500	5 328 euros	4 156 euros	88,84 euros	2 221 euros	1 935 euros	46%

L'analyse d'Elsa Foucraut, Membre du Bureau de l'Association Parents et Féministes

Les pertes de revenus pénalisent les femmes et sont régulièrement invoquées comme obstacle à la prise du congé paternité par les pères, notamment pour les personnes ayant des bas salaires ou au contraire des hauts revenus.

Ce tableau pourrait laisser penser que les cadres perdent davantage que les bas salaires après une naissance, ce qu'il faut relativiser. Si la naissance peut parfois faire basculer des personnes précaires dans la pauvreté, ce n'est pas le cas des cadres à hauts revenus. Les personnes ayant des revenus élevés bénéficient d'une baisse d'impôt sur le revenu plus conséquente. Les contribuables non imposés ne bénéficient pas ou peu de cet effet atténuateur. En outre, grâce à leur épargne, ils ont souvent davantage de leviers pour compenser la perte. Voilà pourquoi, chez Parents et Féministes, nous demandons que l'Etat mette en place un simulateur complet, incluant les impacts fiscaux, pour que les foyers puissent visualiser combien leur coûterait vraiment un congé paternité ou un congé parental à temps partiel.

Pour les plus bas salaires, pour estimer l'impact réel d'un congé maternité ou paternité, il faudrait tenir compte de la perte des avantages en nature, qui peuvent représenter une part non négligeable de la rémunération (indemnités repas, remboursement des frais de transport, etc.). Qui plus est, pour les femmes exerçant des métiers pénibles, les indemnités de congé maternité sont calculées à partir des derniers mois de salaire, lesquels peuvent être inférieurs aux salaires habituels lorsque les conditions de travail ont dû être adaptées (moins d'heures supplémentaires, de travail de nuit etc).

LE COÛT DE LA DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE DES MÈRES, PAR **BIANCA BRIENZA**, PRÉSIDENTE DE L'ASSOCIATION PARENTS & FÉMINISTES

L'association plaide pour une meilleure prise en charge des soins psychologiques aux femmes victimes de dépression post-partum :

La maternité peut impliquer un coût psychologique pour de très nombreuses femmes, avec des conséquences parfois graves. La dépression post-partum touche entre 15 % et 20 % des mères⁽¹⁾, soit entre 100 000 et 150 000 femmes chaque année. Dans les cas les plus dramatiques, cela peut aller jusqu'au suicide, qui est, avec les maladies cardio-vasculaires, la première cause de décès maternels⁽²⁾. Et de nombreuses mères ressentent un fort isolement après la naissance de leur enfant. Seules à la maison, en décalage avec les proches, sans beaucoup de lieux d'accueil adaptés, l'isolement peut être très douloureux. Ainsi, pour des milliers de femmes chaque année, la maternité se traduit par un coût individuel psychologique. Il s'agit d'un enjeu majeur de santé publique, qui appelle des réponses collectives et publiques à la hauteur, telles que la création d'Unités Mère-Enfant, l'allongement substantiel du congé du co-parent,⁽³⁾ des personnels plus nombreux en maternité, un meilleur accueil des enfants et des parents dans les lieux du quotidien.



PARENTS & FÉMINISTES

(1) | Pascale Santi, La dépression post-partum, un mal enfin mesuré en France, Le Monde, 14 novembre 2022, renvoyant à l'enquête nationale périnatale 2021,

(2) | Doncarli A, Gorza M, Gomes E, Cardoso T, Vacheron MN, Regnault N, et al. Suicide en période périnatale : données épidémiologiques

récentes et stratégies de prévention. Bull Épidémiol Hebd. 2023 ;(3-4):68-76. http://beh.santepubliquefrance.fr/beh/2023/3-4/2023_3-4_4.html

(3) | Note de l'Observatoire - selon l'association «Maman Blues» d'accompagnement sur les difficultés maternelles, « les unités mèreenfant

(abrégé en UME) accueillent des mères dont la désorganisation psychique risque de fragiliser les premiers liens avec l'enfant, et potentiellement compromettre son développement psychoaffectif.» Ces unités de soins psychiatriques accueillent mères et nourrissons au sein d'une même structure pour permettre la prise en charge de la

mère et le maintien du lien mère-enfant. D'après l'association «Maman Blues» les unités mères-enfants «constituent dans le cadre du soin et de l'accompagnement des difficultés maternelles, l'un des moyens thérapeutiques les plus adéquats.» - <https://www.maman-blues.fr/unite-mere-enfant/>



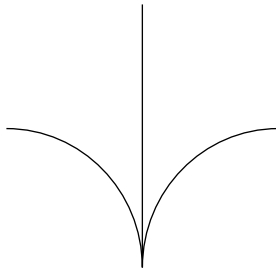
CONGÉ POST- NAISSANCE : DURÉE LÉGALE VS DURÉE RÉELLE

La durée légale du congé maternité ne suffit pas à assurer une vraie récupération physique et mentale ainsi qu'un retour serein au travail selon Thi Nhu An Pham, autrice du livre *La Reprise*¹³ :

Cet état de fait a un impact conséquent pour les femmes, à la fois financier à court terme au vu de la perte de salaire engendrée par le congé maternité comme expliqué plus haut, et à long terme sur leur carrière puisque plus leur arrêt est long plus elles sont exposées aux comportements discriminants liés à leur grossesse tels que la « mise au placard » ou encore la non promotion.

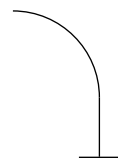


« SI LE CONGÉ MATERNITÉ POST-ACCOUCHEMENT EST LÉGALEMENT DE 2,5 MOIS (HORS GROSSESSE MULTIPLE ET JUSQU'AU DEUXIÈME ENFANT), DANS LES FAITS, D'APRÈS L'UNION NATIONALE DES ASSOCIATIONS FAMILIALES, IL DURE EN MOYENNE 6 MOIS. CETTE DURÉE ALLONGÉE PEUT S'EXPLIQUER DE PLUSIEURS MANIÈRES QUI NE S'EXCLUENT PAS LES UNES DES AUTRES : L'EXPLICATION LA PLUS SIMPLE (CAR TRÈS RACCORD AVEC LE RÉCIT D'UNE MATERNITÉ FUSIONNELLE) EST LA DIFFICULTÉ DE SE SÉPARER SI TÔT DE SON MINUSCULE ET ENCORE TRÈS FRAGILE BÉBÉ ; UNE AUTRE EXPLICATION (POLITIQUE, ELLE) RÉSIDE DANS LA PÉNURIE DE MODES DE GARDE, QUI REND IMPOSSIBLE LE RETOUR AU TRAVAIL À MOINS D'AVOIR DES PARENTS RETRAITÉS ET DISPONIBLES À PROXIMITÉ DE CHEZ SOI. »



CONGÉS POST-NAISSANCE : LES BONS ÉLÈVES EUROPÉENS

En Europe, les pays ayant les congés parentaux les plus longs sont les pays scandinaves : en Suède, les termes « congé paternité » et « maternité » n'existent pas au profit du « congé parental ». Les parents se partagent 480 jours, dont trois mois sont réservés aux pères qui, s'ils ne les prennent pas, les perdent. L'Espagne, elle, accorde aux mères et aux pères depuis le 1^{er} janvier le même congé parental : seize semaines, non transférables et entièrement rémunérées.



¹³ Thi Nhu An Pham, *La Reprise, Le tabou de la condition des femmes après le congé maternité*, Payot, 2023.

Modes de garde : avoir une place, des moyens ou se sacrifier

La vie professionnelle des femmes ne subit pas la maternité mais les manquements des politiques publiques liées à l'accueil de la petite enfance. Les mères ne modulent pas toujours leur activité par choix mais faute de modes de garde disponibles.

Près d'un tiers des parents ayant entrepris des démarches pour avoir une place en crèche ont reçu une réponse négative. Un parent sur cinq est contraint de garder lui-même son enfant, faute de solution de garde¹⁴. En janvier 2022, Emmanuel Macron déplorait que « Près de 20 % des parents n'obtiennent pas de mode d'accueil, plus de 160 000 ne reprennent pas le travail, faute de solution de garde pour leur enfant »¹⁵. - ces parents sont, pour la plupart, des mères.

Selon un rapport du Haut Conseil de la famille, de l'enfance et de l'âge (HCFEA) de 2023, en 2021, si 36 % des parents d'enfant de moins de 3 ans souhaitent - en premier choix - être le mode de garde principal, en réalité 56 % de ces enfants sont gardés par leur parents et 3 % par leurs grands-parents.

Comme le montre le tableau ci-dessous issu du rapport précité, les parents assument le manque de places en crèche disponibles comme mode de garde principal.

TABLEAU 2 :

MODE D'ACCUEIL PRINCIPAL DES ENFANTS DE MOINS DE 3 ANS EN SEMAINE ET RÉPARTITION FICTIVE DES MODES D'ACCUEIL SI LES PARENTS AVAIENT TOUTS OBTENU LEUR PREMIER CHOIX, EN 2021.

	Mode d'accueil principal fictif si tous les parents avaient obtenu leur premier choix	mode d'accueil principal
Parents	36 %	56 %
Grands-parents ou autres membres de la famille	2 %	3 %
Assistante maternelle ou MAM	23 %	20 %
EAJE (crèche, halte-garderie)	35 %	18 %
Autre mode de garde ou d'accueil	4 %	3 %

Autre mode de garde ou d'accueil : garde à domicile, école, jardin d'enfants, garde périscolaire, centre de loisirs, établissement spécialisé, personne extérieure à la famille. La semaine est comptabilisée du lundi au vendredi, de 8h à 19h.
Lecture : pour 36 % des enfants de moins de 3 ans, les parents souhaitaient les garder eux-mêmes

de manière principale en 2021. 56 % sont effectivement gardés par un de leurs parents.
Champ : France métropolitaine, enfants de moins de 3 ans.
Source : Drees, enquête Modes de garde 2021.

Le Haut Conseil de l'enfance, de la famille et de l'âge estime que 230 000 places supplémentaires sont nécessaires sous cinq ans pour répondre aux besoins immédiats¹⁶. Si l'on voulait fournir une place pour chaque enfant, ces besoins grimperaient à plus de 600 000 places¹⁷. A titre de comparaison, pendant le précédent quinquennat, le Gouvernement avait annoncé vouloir ouvrir 30 000 places en crèche, or cet objectif déjà bas compte tenu des besoins est loin d'avoir été atteint - seule la moitié environ ont été ouvertes¹⁸. Dans ces circonstances, l'annonce en juillet 2022, par Elisabeth Borne dans son discours de politique générale de 200 000 places¹⁹, sans objectif de date ni de précision sur les moyens est dénoncée par les associations spécialistes comme « théorique », manquant d'engagement concret et crédible (voir ci-dessous).

Les familles les plus pauvres payent le tribut du déficit de réponse du service public - seules 5 % des familles les plus modestes ont accès à une place en crèche, versus 22 % des familles les plus aisées²⁰. Seules certaines de ces familles peuvent se permettre d'avoir recours à une assistante maternelle ou à une nounou pour une somme très conséquente totalement inaccessible à une grande partie des ménages²¹ : parmi les enfants des familles du premier quintile de niveau de vie, seulement 3 % sont accueillis par une assistante maternelle, contre 37 % pour les enfants des familles du dernier quintile de niveau de vie.

Ainsi les femmes occupant des métiers à horaires atypiques tels qu'ils sont nombreux dans l'aide à la personne ou le ménage, souvent plus précaires, sont doublement précarisées par leur manque de moyens et des horaires qui ne correspondent pas à ceux de l'offre de crèche ou des assistantes maternelles en collectif.

UNE MOBILISATION POUR UN SERVICE PUBLIC DE LA PETITE ENFANCE

Dans une tribune, parue dans Libération le 18 novembre 2022, intitulée :

« BÂTIR UN SERVICE PUBLIC DE LA PETITE ENFANCE EST UN ENJEU FÉMINISTE », UN COLLECTIF D'ASSOCIATIONS (DONT PARENTS&FÉMINISTES ET LE COLLECTIF PA.F) DÉNONÇAIT : « PARTOUT EN FRANCE, LE SECTEUR DE LA PETITE ENFANCE EST EN CRISE : PÉNURIES DE PERSONNEL, DÉGRADATION DES CONDITIONS D'ACCUEIL DES ENFANTS, PARENTS EN TENSION. CETTE CRISE ACCENTUE UNE SITUATION DÉJÀ DÉFAILLANTE : SELON LA CAISSE NATIONALE D'ALLOCATIONS FAMILIALES (CNAF), L'OFFRE DE MODES DE GARDE FORMELS (CRÊCHES ET ASSISTANTES MATERNELLES AGRÉÉES) COUVRE MOINS DE 58,8 % DES ENFANTS DE MOINS DE 3 ANS, AVEC DE FORTES INÉQUITÉS SELON LES TERRITOIRES ET LES CLASSES SOCIALES. EN SEINE-SAINT-DENIS, CE TAUX TOMBE À 32 %, ET À 11 % EN GUYANE. LA FRANCE EST L'UN DES PAYS DE L'OCDE OÙ L'ÉCART D'ACCÈS AUX MODES DE GARDE EST LE PLUS FORT ENTRE LES MÉNAGES À HAUTS REVENUS ET LES FAMILLES MODESTES. QUI EST PÉNALISÉ PAR CETTE SITUATION ? LES ENFANTS. ET LES FEMMES, QU'ELLES SOIENT DES MÈRES ET/OU DES PROFESSIONNELLES DE LA PETITE ENFANCE, SOUS-VALORISÉES ET PRESSURISÉES. OR, LES FEMMES EN ONT ASSEZ D'ÊTRE LA VARIABLE D'AJUSTEMENT DE POLITIQUES PUBLIQUES DÉFAILLANTES. »

14 | HCFEA, Conseil de familles, « Accueil des enfants de moins de 3 ans : relancer la dynamique », 2023.

15 | Ouest France, 7 janvier 2022, « Faute de nouvelles places en crèche, Emmanuel Macron promet d'indemniser les parents » <https://www.ouest-france.fr/actualites-enfants/faute-de-nouvelles-places-en-creche-emmanuel-macron-promet-une-indemnisations5b8c502-6fa2-11ec-a655-a3b0065c2bef>

16 | Ibid.

17 | Ibid.

18 | Ouest France, 7 janvier 2022, « Faute de nouvelles places en crèche, Emmanuel Macron promet d'indemniser les parents » <https://www.ouest-france.fr/actualites-enfants/faute-de-nouvelles-places-en-creche-emmanuel-macron-promet-une-indemnisations5b8c502-6fa2-11ec-a655-a3b0065c2bef>

19 | <https://www.vie-publique.fr/discours/285603-declaration-de-politique-generale-d-elisabethborne-06072022&sa=D&source=docs&ust=1684962371175588&usg=AOvVaw1HYrB8EG18CMC-QdUqN26Y>

DERNIÈRE MINUTE
A l'heure de la publication de la note, la Première ministre vient d'annoncer le 1^{er} juin 2023 un budget de 5 milliards d'euros pour la création de 200 000 places à horizon 2030

20 | DRESS, 2014, Enquête « Modes de garde et d'accueil des jeunes enfants 2013 » cité par Terra Nova, « Investissons dans la petite enfance L'égalité des chances se joue avant la maternelle », note du 31 mai 2017 par Florent de Bodman, Clément de Chaisemartin, Romain Dugravier et Marc Gurgand.

21 | Ministère de l'économie, des finances et de la souveraineté industrielle et numérique, Direction générale du Trésor, Trésor-Éco n°322 « Les inégalités d'accès aux crèches et leurs enjeux économiques », Janvier 2023

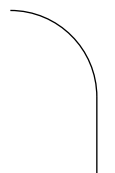
LE DÉFICIT D'ACCUEIL EST UN FREIN À L'EMPLOI DES FEMMES

Parmi les femmes hors du marché du travail, 80 % des mères d'enfants en bas âge invoquent l'accueil des enfants pour expliquer leur absence de démarche de recherche d'emploi, ce qui confirme l'insuffisance et l'inadaptation de l'offre à leurs réalités²². Comme le rappelle la note de la Fondation Terra Nova, « *trop d'établissements favorisent les enfants dont les deux parents travaillent : les deux tiers des établissements qui tiennent compte de la situation d'emploi des parents favorisent les couples bi-actifs* ».²³

Les mères réduisent leur temps de travail, les pères l'augmentent

Pour répondre aux besoins de la famille, les mères se dévouent. L'année suivant la naissance d'un enfant, 47 % des mères ont réduit ou arrêté leur activité contre 6 % des pères²⁴. Elles sont les variables d'ajustement en cas d'aléas (semaine d'adaptation à la crèche, grèves...) : 59 % des mères prennent régulièrement les jours de congé pour enfant malade, contre 25 % des pères. La flexibilité devient un paramètre déterminant : les mères travaillent plus souvent près de leur domicile et des lieux de garde, dans des entreprises proposant une plus grande flexibilité horaire mais moins rémunératrices²⁵, et manquent des opportunités professionnelles (négociation, salaire, mobilité)²⁶.

À l'inverse, les pères augmentent plus souvent leur temps de travail, notamment le soir ou le dimanche²⁷, comme le montre une étude de 2022, trois ans après une naissance : **« la fréquence du travail occasionnel ou régulier le soir augmente de 4,6 points pour les pères, celle du travail occasionnel ou régulier le dimanche augmente en moyenne de 5,5 points. Pour les mères, les évolutions ne sont pas significatives. »**



²² | DRESS, Minima sociaux et prestations sociales, «La conciliation des vies familiale et professionnelle», édition 2020.

²³ | Ibid.

²⁴ | CSEP et BVA, Prise en compte de la parentalité dans la vie et au travail, 2019.

²⁵ | INED, « Les maternités : principal frein à l'égalité professionnelle en France », février 2020.

²⁶ | Élise Coudin, Sophie Maillard, SSP Lab, Insee et Maxime Tô, Institut des Politiques publiques, « Entreprises, enfants : quels rôles dans les inégalités salariales entre femmes et hommes ? », INSEE, 2019.

²⁷ | Insee et Dares, « Emploi, chômage, revenus du travail », 2022.

PARTIE 3



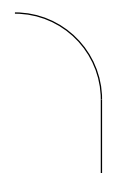
**SUR LE LONG TERME :
MOINS DE REVENUS,
PLUS DE TRAVAIL
DOMESTIQUE GRATUIT**

Plus une mère a d'enfants, moins elle est active professionnellement

Les mères s'arrêtent plus qu'elles ne réduisent leur activité²⁸.

	MÈRE				PÈRE
	1 ^e enfant	2 ^e enfant	3 ^e enfant	Total mère	Total père
Ont réduit leur activité	23 %	36 %	37 %	31 %	9 %
Ont arrêté de travailler pendant au moins un mois	28 %	40 %	55 %	37 %	5 %

Parmi les femmes ayant eu un enfant entre 2013 et 2016, 23 % travaillaient à temps partiel avant la naissance en 2013 et 45 % après la naissance en 2016. Pour les pères, seulement 4 % travaillaient à temps partiel en 2013 et 6 % en 2016. Au total, l'ajustement²⁹ par le passage à temps partiel est dix fois plus important pour les mères que pour les pères³⁰. Les conséquences sont importantes à court et long terme puisque le temps partiel est l'un des facteurs principaux de l'inégalité des pensions de retraite, une inégalité encore plus forte que celle des salaires. Ces réductions et arrêts sont motivés en grande partie par les besoins familiaux : parmi les personnes inactives, 55 % des femmes le sont pour des raisons familiales ou se disent « au foyer » contre 7 % des hommes³¹. Parmi les femmes à temps partiel, la moitié indique l'être pour s'occuper de leurs enfants, contre seulement 14 % des hommes³².



28 | Stéphanie Govillot, division Emploi, «Après une naissance, un homme sur neuf réduit ou cesse temporairement son activité contre une femme sur deux», INSEE, 2013.

29 | Insee et Dares, «Emploi, chômage, revenus du travail», 2022.

30 | Ibid.

31 | Philippe Roussel, «Femmes et Hommes : une lente décreue des inégalités», INSEE, 2017.

32 | Insee et Dares, «Emploi, chômage, revenus du travail», 2022.

33 | CAF, «Tout comprendre sur la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE)», <https://www.caf.fr/allocataires/aides-et-demarches/droits-et-prestations/vie-personnelle/la-prestation-partagee-d-education-de-l-enfant-prepare#:~:text=428%2C71%20%E2%82%AC%20par%20mois,comprise%20entre%2050%20et%2080%20%25>

34 | IGAS, «Mission d'évaluation du congé parental d'éducation et de la prestation partagée d'éducation de l'enfant», Avril 2019.

35 | INED, «Les maternités : principal frein à l'égalité professionnelle en France», février 2020.

Congé parental : un travail 24h/24, payé 400 euros par mois

Au-delà du congé maternité ou paternité, les parents peuvent bénéficier d'un congé parental, rémunéré (sous conditions) par la Prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE). Son calcul ne dépend pas des revenus mais est définie par le forfait suivant³³ :



Au regard de la faible rémunération de ce temps parental, les femmes - qui gagnent moins dans 75 % des couples hétérosexuels en France - sont les plus enclines à l'accepter (94 % des bénéficiaires du congé parental sont des femmes³⁴) et particulièrement celles qui ont des faibles revenus. Comme le souligne Dominique Meurs, «la pénalité totale après une naissance est beaucoup plus sévère pour les bas salaires»³⁵.

Malgré une réforme visant un meilleur partage au sein des couples de parents, la part des pères y ayant recours est de 0,8 % contre 14 % des mères³⁶ pour un congé parental à temps plein. Ces ajustements du temps de travail impactent les revenus des femmes : l'arrivée du premier enfant entraînerait une pénalité à long terme de la rémunération annuelle totale de l'ordre de 30 % selon l'Ined³⁷, alors qu'elle n'impacte pas le revenu salarial des pères.

MARIE-NADINE PRAGER,
CO-PRÉSIDENTE DU COLLECTIF POUR
UNE PARENTALITÉ FÉMINISTE (LE P.A.F.) :
LA PLACE DES PÈRES EST TROP RESTREINTE

C'est dans les premiers mois suivant l'arrivée de l'enfant que s'installent de façon durable les déséquilibres d'investissement du père et de la mère dans le foyer. La présence de la mère à plein temps auprès de l'enfant, tandis que le père poursuit son investissement professionnel, entraîne une spécialisation dans le couple, au détriment des ressources économiques et sociales des femmes. C'est pourquoi les dispositifs de congés d'accueil et de garde des enfants, congés maternité et paternité et congés parentaux, sont des politiques publiques cruciales pour lutter contre les inégalités femmes/hommes. Il est essentiel que les hommes accueillent l'enfant avec la même disponibilité que les femmes. Le congé paternité doit donc être strictement équivalent au congé maternité, en termes de durée, d'obligation, et d'indemnisation. Et s'il y a un petit décalage temporel entre les parents du fait que les femmes doivent s'arrêter trois semaines avant la naissance pour des raisons de santé publique, alors que les hommes peuvent sans risque poursuivre leur activité rémunérée, il s'agit là d'une aubaine, qui permettra à de nombreux pères d'être présents au foyer sans la présence de leur compagne. Les études montrent que c'est ainsi qu'ils peuvent prendre la pleine mesure de leurs responsabilités familiales et domestiques. Le congé parental est aujourd'hui une véritable trappe à précarité pour les femmes, et totalement dissuasif pour les pères du fait de sa très faible indemnisation. Optionnel, il peut être un véritable levier d'engagement des pères au foyer, sous réserve que le dispositif soit pleinement incitatif pour eux, avec trois conditions : bonne rémunération, non transférabilité de leurs droits aux mères, mais aussi engagement de la société et des entreprises à soutenir les hommes dans cette recherche d'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. Le gouvernement pourrait d'ailleurs engager une campagne publique d'image pour valoriser les hommes qui prennent du temps sur leur parcours professionnel pour s'arrêter et garder leurs enfants, ce que font un très grand nombre de femmes.



Le
P.A.F.

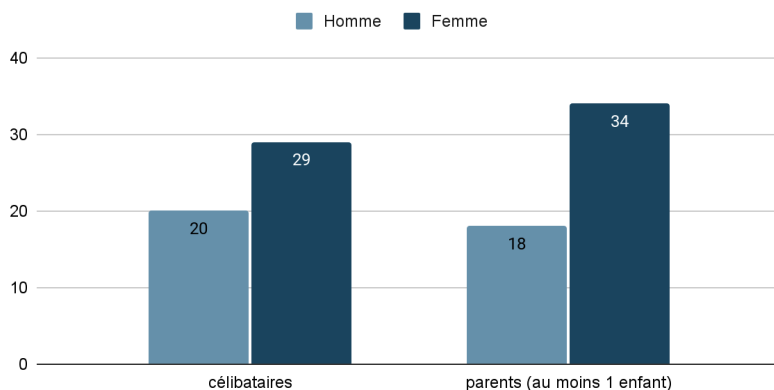
36 | Hélène Périvier, Grégory Verdugo, «Cinq ans après la réforme du congé parental (PreParE), les objectifs sont-ils atteints?», OFCE, 2021.

37 | INED, Les maternités : principal frein à l'égalité professionnelle en France», février 2020.

Une explosion du travail domestique pour les femmes

La logique voudrait que le temps domestique et parental augmente³⁸ pour les couples proportionnellement au nombre de leurs enfants. Si cela est vrai pour les mères, ce n'est pas le cas pour les pères³⁹. Alors que l'arrivée d'un enfant ajoute 5 heures de travail à une femme, un homme «économise» au contraire 2 heures de travail domestique et parental. Au total, une mère fournit deux fois plus de travail domestique qu'un père.

Temps moyen de travail domestique femme/homme (en heures)



Source: Delphine Roy, «Le travail domestique: 60 milliards d'heures en 2010, division Redistribution et politiques sociales», Insee.

Des travailleuses invisibles et gratuites

Selon une étude datant de 2010, la valeur du travail domestique (valorisée⁴⁰ au SMIC net) atteint **15 à 71 % du PIB** selon les activités retenues.

Si on prend en compte les activités dites «intermédiaires»⁴¹, cela représente **60 964 millions d'heures en 2021, valorisés au SMIC net à 423,7 milliards d'euros**. La valeur produite par les femmes, qui réalisent 65 % de ces heures, s'élève donc à 275,4 milliards d'euros.

Pour estimer la valeur à titre individuel, il est possible d'utiliser l'outil d'édition de facture de l'association Parents & Féministes, qui indique le montant qui pourrait être déboursé pour un même travail s'il était réalisé par un.e professionnel.le.

³⁸ | Le périmètre du travail domestique retenu ici: cuisine, vaisselle, ménage, rangement, soins matériels aux enfants et personnes dépendantes, linge, gestion du ménage, conduire, accompagner les enfants ou une autre personne, faire les courses, le shopping, le jardinage et jouer avec les enfants. Défini comme étant le «périmètre intermédiaire» dans «Le travail domestique: 60 milliards d'heures en 2010» Delphine Roy, division Redistribution et politiques sociales, INSEE.

³⁹ | Delphine Roy, «Le travail domestique: 60 milliards d'heures en 2010 division» Redistribution et politiques sociales, INSEE.

⁴⁰ | Delphine Roy, «Le travail domestique: 60 milliards d'heures en 2010 division» Redistribution et politiques sociales, INSEE.

⁴¹ | Cuisine, vaisselle, ménage, faire les courses, shopping, rangement, bricolage, soins matériels aux enfants et personnes dépendantes, jardinage, linge, gestion du ménage, jeux avec les enfants, conduire, accompagner les enfants ou une autre personne.

⁴² | Ibid.

22

Facture de Madame

Facture

Pour services rendus entre le 01/06/2023 et le 30/06/2023

Mon travail n'est peut-être pas payé, mais il a une valeur.
Et la revalorisation du travail féminin, ça commence ici et maintenant: 20 euros de l'heure ira bien merci.

Travail parental
("école à la maison", soin aux enfants, soutien émotionnel, jeux et loisirs,...)

Heures / jour en moyenne: 4
Taux horaire: 20 €
Sous-total: 2 320,00 €

Travail domestique
(courses, cuisine, vaisselle, rangement, ménage, linge, couture, jardinage,...)

Heures / jour en moyenne: 3
Taux horaire: 20 €
Sous-total: 1 740,00 €

TOTAL 4 060,00 €

Facture de Monsieur

Facture

Pour services rendus entre le 01/06/2023 et le 30/06/2023

Mon travail n'est peut-être pas payé, mais il a une valeur.
Et la revalorisation du travail féminin, ça commence ici et maintenant: 20 euros de l'heure ira bien merci.

Travail parental
("école à la maison", soin aux enfants, soutien émotionnel, jeux et loisirs,...)

Heures / jour en moyenne: 2
Taux horaire: 20 €
Sous-total: 1 160,00 €

Travail domestique
(courses, cuisine, vaisselle, rangement, ménage, linge, couture, jardinage,...)

Heures / jour en moyenne: 1
Taux horaire: 20 €
Sous-total: 580,00 €

TOTAL 1 740,00 €

Le travail domestique d'une mère vaudrait donc 2 320 euros par mois de plus que celui d'un père, alors que dans la majorité des cas c'est elle qui subit une perte de revenu à l'arrivée d'un enfant.

Pour la garde par une professionnelle d'un enfant de moins de 3 ans, les familles déboursent en moyenne 411 euros par mois (pour 137 heures d'accueil)⁴³, montant qui, une fois les aides sociales et fiscales appliquées, se réduit à 187 euros par mois en moyenne.

Ainsi, chaque mère gardant ses enfants 7 heures par jour ouvré fait économiser 2 688 euros par an à l'Etat et 2 244 euros par an à leur famille, soit un total de 4 932 euros en tout par an.

Plus ils ont d'enfants, moins les pères participent

Plus les pères ont d'enfants, moins ils consacrent de temps aux tâches domestiques et parentales. De leur côté les mères voient leur temps consacré à ces mêmes tâches décupler.

TEMPS DOMESTIQUE ET PARENTAL

QUOTIDIEN MOYENS DES HOMMES ET DES FEMMES EN 2010 (EN MINUTES)

	HOMMES	FEMMES
Temps domestique		
Pas d'enfant	116	170
1 enfant	104	178
2 enfants	99	189
3 enfants et +	93	211
Temps parental		
1 enfant	43	86
2 enfants	39	91
3 enfants et +	42	114
Au - 1 enfant inférieur à 3 ans	78	183
Enfant(s) âgé(s) de 3 ans et +	36	74

Les pères participent moins aux tâches domestiques et notamment à celles considérées comme dévalorisantes. Ils consacrent plus de temps par jour au bricolage qu'aux soins des enfants (25 minutes contre 16 minutes) et s'investissent peu dans l'entretien⁴⁴ du linge ou la vaisselle, y consacrant respectivement 4 et 7 minutes par jour.

Quel que soit le nombre d'enfants de plus de trois ans à la maison, le temps de loisir et de temps libre des pères ne varie pas et reste significativement supérieur à celui des mères :

TEMPS DE LOISIR ET DE TEMPS LIBRE

DISPONIBLE
PAR SEXE ET PAR
COMPOSITION
DE LA FAMILLE⁴⁵ :

	MÈRE	PÈRE
Un enfant de plus de 3 ans	3 ^H 41	4 ^H 06
Deux enfants de plus de 3 ans	3 ^H 32	4 ^H 05
Trois enfants de plus de 3 ans	3 ^H 47	4 ^H 11

Lecture : en 1985 les hommes âgés de 18 à 30 ans passent en moyenne 85 minutes par jour aux activités domestiques. Champ : hommes et femmes âgés de 18 à 60 ans, hors ménages complexes. Pour le temps parental, avec un enfant de moins de 18 ans dans le ménage.

Source : enquêtes Emploi du temps, Insee, 1985-86, 1998-99, 2010-11.

⁴³ | DREES, Emilie Raynaud, « L'enquête modes de garde et d'accueil des jeunes enfants », 2016.

⁴⁴ | Cécile Brousse, « La répartition du travail domestique entre conjoints reste très largement spécialisée et inégale », INSEE, France, portrait social, 1999-2000, p. 135-151.

⁴⁵ | Cécile Brousse, « Travail professionnel, tâches domestiques, temps « libre » : quelques déterminants sociaux de la vie quotidienne », 2015, INSEE.

Les mères et les enfants

paient le prix de la séparation

Aujourd'hui en France, une famille sur quatre est une famille monoparentale⁴⁶, et 84 %⁴⁷ d'entre elles ont à leur tête une femme. Si la garde alternée gagne du terrain (18 % des décisions), la résidence principale des enfants est en grande majorité fixée chez la mère (pour 75 % des décisions). Cette répartition de la charge parentale découle d'un accord⁴⁸ entre les parents dans 80 % des cas⁴⁹, les pères étant très peu souvent demandeurs de la garde exclusive.

De ce fait, après la séparation, 97 % des pensions alimentaires - dont le but est de contribuer à l'entretien et à l'éducation des enfants - doivent être versées par le père. Leur montant moyen est de 170 euros par enfant⁵⁰ et elles sont impayées dans 30 et 40 % des cas⁵¹. C'est aux mères de se débrouiller pour subvenir aux besoins des enfants, alors qu'elles ont plus de difficultés vis-à-vis de l'emploi : elles sont plus souvent au chômage, subissent plus souvent du temps partiel que les mères vivant en couple et sont également plus concernées par les CDD et moins par les CDI que les autres parents⁵².



COMBIEN L'IRRESPONSABILITÉ DES PÈRES COÛTE À L'ÉTAT ?

Le coût du dispositif de recouvrement des impayés de pensions alimentaires est supporté par l'Etat via l'Aripa (Agence de Recouvrement des Impayés de Pensions Alimentaires) pour un montant de 85 millions d'euros en 2021, 122,5 millions d'euros en 2022 et devrait atteindre 179 millions d'euros en 2025⁵³. Il a permis de recouvrer 73 % des pensions impayées, pour un montant total de 157 millions d'euros en 2021⁵⁴. En réponse, les pères ne risquent pas grand-chose : si le délit d'abandon de famille prévoit une sanction de 2 ans d'emprisonnement et 15 000 euros d'amende, dans les faits les condamnations sont rares.

⁴⁶ | Elisabeth Algava, Kilian Bloch, Isabelle Robert Bobée, « Les familles en 2020 : 25 % de familles monoparentales, 21 % de familles nombreuses » INSEE, Focus N°249, 2021.

⁴⁷ | Hicham Abbas, Bertrand Garbinti, « De la rupture conjugale à une éventuelle remise en couple : l'évolution des niveaux de vie des familles monoparentales entre 2010 et 2015 », INSEE Références, 2019.

⁴⁸ | Laurette Creton, « Résidence et pension alimentaire des enfants de parents séparés : décisions initiales et évolutions », INSEE Références, 2015.

⁴⁹ | « La résidence des enfants de parents séparés », Ministère de la Justice, 2013.

⁵⁰ | Laurette Creton, « Résidence et pension alimentaire des enfants de parents séparés : décisions initiales et évolutions », INSEE Références, 2015.

⁵¹ | <https://sante.gouv.fr/archives/archives-famille-enfance/dispositifs-d-aides-aux-familles/article/l-agence-de-recouvrement-des-impayes-de-pensions-alimentaires-aripa>

⁵² | « Étude sur la situation économique et sociale des parents isolés, Niveau de vie, marché du travail et politiques publiques », OFCE, 2020.

⁵³ | Sénat, « Projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2020 », Rapport n° 153 (2019-2020), déposé le 27 novembre 2019.

⁵⁴ | <https://solidarites.gouv.fr/le-service-public-des-pensions-alimentaires-devient-systematique-pour-tous-les-parents-separes>

24

La preuve par l'exemple :

Julie, Thomas et leur bébé

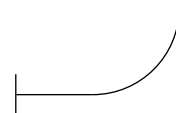
SIMULATION DU COÛT GLOBAL :

Julie est en couple hétérosexuel, vit dans une grande ville française, est salariée et gagne 2 500 euros brut par mois. À 32 ans, elle a eu son premier enfant avec son compagnon, Thomas, 35 ans, lui aussi salarié, qui gagne 3 500 euros brut mensuels. Voici ce qu'a coûté le fait de devenir parent pour chacun d'entre eux :

La grossesse :

Souffrant de maux de dos, Julie a fait deux séances d'ostéopathie (140 euros) et deux cours de yoga prénatal (70 euros). Elle a aussi suivi les recommandations de sa sage-femme et pris des vitamines tout au long de la grossesse (90 euros) ainsi que des anti-vomitifs (20 euros).

Elle a acheté au total quatre pots d'huile anti-vergetures (70 euros), quatre leggings de grossesse (120 euros), trois robes (60 euros), des soutiens-gorges adaptés (100 euros) et deux maillots de bain pour aller nager (60 euros).



Pour se soulager, elle a pris plus que d'habitude des taxis pour se déplacer (150 euros). Elle a acheté également un livre de suivi de grossesse (30 euros).

Son compagnon a tenu à participer en gérant les plus grosses dépenses : il a payé les séances d'ostéopathie et les frais de taxi.

Au total pour Julie = - 620 euros

Au total pour Thomas = - 290 euros

Congé paternité et maternité :

Julie accouche dans un hôpital public où elle est prise en charge à 100 %. Son compagnon ne dort pas sur place.

Chacun des deux nouveaux parents prend le maximum de congé maternité et paternité pour accueillir l'enfant et réorganiser la routine, ce qui entraîne une baisse de salaire pour chacun.

Perte de salaire pour Julie = - 2 425 euros

Perte de salaire pour Thomas = - 1 125 euros

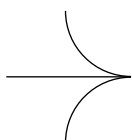
Ajustement de travail lié à la garde

Julie et Thomas souhaitent placer leur enfant en crèche mais, comme un tiers des parents dans leur situation, ils n'ont pas obtenu de place. Sans grands-parents proches géographiquement ni aide immédiate, l'un des deux a dû prendre quelques mois de congé parental pour assurer la garde de l'enfant. Comme Julie est celle qui gagne le moins, elle prolonge son absence au travail de trois mois (six mois total d'absence), le temps de trouver une nounou et/ou une assistante maternelle. Durant ces trois mois, elle perçoit le congé parental de 400 euros par mois. Pour compenser cette perte de revenus pour le foyer, Thomas accepte plus d'heures supplémentaires.

Total pour Julie = - 6 300 euros

Total pour Thomas = + 400 euros

**AU TOTAL,
pour la période grossesse
+ année qui a suivi la naissance :**



pour Julie :
-620 -2425 -
6300 = 9 345
euros de perte

**pour
Thomas :**
+400 -1125 -290
= 1 015 euros
de perte

SUR LE LONG TERME :

Temps de travail

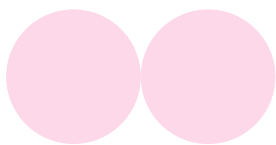
Après les six mois d'arrêt, Julie est retournée au travail. Son employeur n'a pas appliqué l'augmentation de salaire sur le sien. Comme une femme sur deux, elle a adapté son temps de travail pour être plus flexible. Elle passe en 4/5e par la suite.

Thomas, lui, se voit proposer une promotion et l'accepte. Ses horaires ont augmenté, il fait deux heures de tâches domestiques en moins par semaine. À la maison, Julie fait cinq heures de tâches domestiques en plus.

Sur le long terme, Julie subit une perte de salaire de 30 % quand la progression de carrière de Thomas se poursuit normalement.

Si Julie et Thomas se séparaient...

Julie aurait la garde exclusive de leur enfant, comme dans huit cas sur dix. Elle déménagerait en banlieue pour avoir un appartement avec deux chambres dont elle pourrait assurer le loyer. Elle prendrait un travail plus proche et compatible avec la garde exclusive, mais moins rémunérateur. Thomas verserait une pension alimentaire de 339 euros par mois et mobiliserait son temps disponible en plus pour s'investir pleinement dans sa carrière.



Le regard du Crédit Municipal de Paris

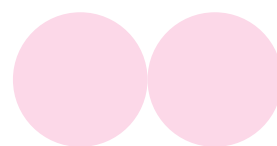


Revenus faibles ou précaires, pressions de l'employeur, remarques ou propos culpabilisants voire humiliants, missions dégradées suite à un retour de congé maternité pour faire « payer » une absence, promotion bloquée, formation refusée, prime minorée ou supprimée, sentiment de solitude en l'absence de famille à proximité, épuisement voire dépression, conjoint absent, irresponsable ou peu investi, dépenses qui augmentent et frais bancaires qui s'accumulent, menaces de créanciers impatientes... Ce sont autant de difficultés et d'obstacles que doivent surmonter ces femmes « guerrières », mères courage, à la fois vulnérables et fortes, que nous accompagnons depuis quinze ans au Crédit Municipal de Paris.

Lorsqu'elle était encore en couple, Stéphanie⁵⁵ pouvait augmenter ses heures d'aide-soignante, les nuits et les week-ends, pour joindre les deux bouts. Le travail ne lui faisait pas peur, elle débordait encore d'énergie, malgré des temps de trajets travail-domicile importants, portant à bout de bras soins et éducation de ses deux jeunes enfants, travail domestique et gestion du quotidien. Elle pouvait alors compter sur le soutien de son compagnon, certes pas toujours régulier mais qui lui permettait d'assumer ce rôle qu'elle avait à cœur de tenir : celui de « super-maman ». La fatigue a eu raison de sa détermination ; le couple s'est mis à battre de l'aile, avant de se séparer. Stéphanie a dû renoncer à ses heures supplémentaires et même diminuer son temps de travail après son divorce, à l'issue duquel elle a assumé seule la garde de ses enfants. Le paiement des mensualités de crédits, contractés initialement à deux, était source de conflits réguliers avec son ex-compagnon. S'acquitter des charges de loyer avec son seul revenu et une maigre pension alimentaire devenait en outre de plus en plus compliqué. Stéphanie est d'abord venue déposer quelques bijoux pour obtenir un prêt sur gage afin de résorber des retards de charges courantes. Elle a rapidement intégré notre parcours d'accompagnement budgétaire pour reprendre la main sur ses finances et retrouver du souffle. Un point sur les aides auxquelles elle pouvait prétendre, un réaménagement de ses dettes et un coaching lui ont permis de retrouver progressivement l'énergie nécessaire pour faire face à ce changement de vie.

Natacha, quant à elle, a dû renoncer à reprendre le travail en l'absence de solution de garde. Son contrat d'hôtesse d'accueil n'a pas été renouvelé. Son compagnon l'a quittée, la laissant seule avec sa fille, sans verser de pension alimentaire et sans avoir payé de loyer pendant plusieurs mois. Les menaces d'expulsion, d'isolement et de précarité pesaient fortement sur elle. Elle a rejoint notre dispositif d'accompagnement budgétaire sur les conseils d'un partenaire spécialisé en conseils juridiques. Outre un soutien dans ses démarches de sollicitations d'aides financières, une médiation a été réalisée avec ses créanciers et des conseils budgétaires lui ont été dispensés. Nous lui avons également proposé un accompagnement pour un travail de remise en action, de restauration d'estime de soi et de confiance en soi.

Enfin, Samia a été licenciée à force d'absences pour enfants malades et de retards répétés. Faute de conjoint pour la relayer, d'une famille à proximité pour la soutenir et dans l'incapacité de payer une garde d'enfants trop onéreuse, elle a dû jongler seule avec ses congés pour enfants malades, congés payés et journées sans soldes. Son employeur a mis fin à son contrat de travail après lui avoir fait subir de nombreuses remarques humiliantes et sexistes depuis ses deux congés maternités, qu'elle avait pris de manière quasi consécutive. Seule avec deux enfants en bas âge, le paiement des charges courantes et celui des crédits accumulés devenaient trop lourds à supporter, sans compter l'épuisement physique et psychologique dans lequel elle se trouvait. Une écoute, un soutien dans ses démarches, une aide à la procédure de surendettement et la mobilisation d'aides financières extra-légales ont permis à Samia de recommencer à envisager l'avenir avec plus de sérénité, pour elle et ses enfants.



⁵⁵ | Afin de préserver l'anonymat des personnes, leurs prénoms ont été modifiés



POUR ALLER
PLUS LOIN



**Collectif pour une parentalité féministe
(le PA.F)**

Site internet : www.lepaf.fr



@LeCollectifPAF



le_collectif_paf

Parents & Féministes

Site internet : www.parentsetfeministes.com



@PFeministes



parents_et_feministes



Remerciements

Les autrices remercient le Collectif P.A.F, Parents & Féministes, Léa Lejeune et Morgane Dion du média Plan Cash, Judith Aquien, Thi Nhu An Pham, Marion Lagune du SFCD (syndicat des femmes chirurgiens dentistes) et de l'UNAPL, le Défenseur des Droits, la Direction de la Sécurité Sociale.

AUTRICES DE LA NOTE

LUCILE PEYTAVIN ET LUCILE QUILLET

COORDINATION ET RELECTURE

FLORIANE VOLT,
AVEC JEANNE MOUGEL, DIRECTRICE
DE LA COMMUNICATION DU CMP

RELECTURE

ANNE-CÉCILE MAILFERT,
LAURA SLIMANI,
GWENAËLLE IQUEL,
MERYLL AMSALLEM
& JESSICA OHAYON

Lucile Peytavin

Historienne spécialiste des droits des femmes, autrice de *Le coût de la virilité* aux éditions Anne Carrière et experte Psytel.



Lucile Quillet

Journaliste, conférencière, experte du travail des femmes et autrice de l'essai *Le Prix à payer, ce que le couple hétéro coûte aux femmes* aux éditions Les Liens qui Libèrent.



À propos de la Fondation des Femmes

La Fondation des Femmes, sous égide de la Fondation de France, est la fondation de référence en France sur les droits des femmes et la lutte contre les violences dont elles sont victimes.

Grâce aux dons qu'elle reçoit, elle apporte un soutien financier, juridique et matériel aux initiatives associatives à fort impact, sur tout le territoire.

Son expertise de financeur du secteur associatif féministe et la conviction, depuis sa création en 2016 que l'argent est au cœur du combat pour faire avancer les droits des femmes et progresser l'égalité entre les femmes et les hommes, amène aujourd'hui la Fondation des Femmes à lancer, avec le soutien du Crédit Municipal de Paris, l'Observatoire de l'émancipation économique des femmes. Cet observatoire réunit des expertes des questions d'argent féministes pour penser la situation économique des femmes et les écarts qu'elles subissent dans une vision globale à 360°, intégrant le poids des stéréotypes et les phénomènes juridiques et sociaux qui entravent une véritable égalité économique.

Plus d'informations sur : fondationdesfemmes.org

À propos du Crédit Municipal de Paris

Établissement public administratif de crédit et d'aide sociale de la Ville de Paris, le Crédit Municipal est la plus ancienne institution financière parisienne. Créé en 1637 par le philanthrope Théophraste Renaudot, sa vocation première était de lutter contre l'usure en offrant un service social de prêt sur gage. À travers les siècles, le Crédit Municipal de Paris a conservé cette activité première tout en développant une large palette de services autour de l'objet (ventes aux enchères, conservation et expertise d'œuvres d'art et objets de valeur) et dans le domaine de la finance solidaire (éducation budgétaire, accompagnement de personnes en fragilité financière, épargne solidaire). Il constitue aujourd'hui un véritable lieu de ressources pour de très nombreux Parisiens et Franciliens.

Activité historique du Crédit Municipal de Paris, le prêt sur gage est un puissant outil d'émancipation et d'autonomie financière pour les femmes, qui représentent 80 % de sa clientèle. Les femmes sont également majoritaires au sein du service d'accompagnement de personnes financièrement fragilisées (60 %). Cette surreprésentation des femmes parmi les publics accueillis est le reflet d'inégalités de genre anciennes et persistantes, que le Crédit Municipal de Paris entend combattre.

Mécène de la Fondation des Femmes depuis 2018, l'établissement a choisi d'intensifier son partenariat en 2022 en soutenant, en particulier, la création de l'Observatoire de l'émancipation économique des femmes.

Plus d'informations sur institution.creditmunicipal.fr

.....

.....

.....

.....



FONDATION
DES FEMMES