

NOS 10 PROPOSITIONS

Instaurer un véritable droit à la flexibilité choisie

S'inspirer du modèle britannique pour modifier le droit du travail et instaurer un droit pour tout parent d'enfant de moins de 14 ans à demander un aménagement (horaires flexibles, temps partiel, télétravail, annualisation du temps) avec obligation pour l'employeur de publier annuellement les indicateurs d'acceptation.

Objectif : passer d'une faveur managériale exceptionnelle à un droit encadré et banaliser l'accès au temps partiel.

Garantir la conciliation dans les métiers aux horaires contraints

Mettre en place un "plan horaires compatibles" pour les secteurs à horaires fixes ou atypiques (santé, grande distribution, industrie, hôtellerie, services à la personne...).

Objectif : réduire les écarts de flexibilité entre cadres autonomes et employés.

Développer des solutions territoriales hybrides travail/mode de garde

Soutenir et valoriser les communes et intercommunalités qui subventionnent des espaces de coworking pour travailleurs indépendants avec micro-crèche ou MAM à proximité, et les entreprises qui proposent des solutions de garde intégrées (également pendant les mercredis et vacances scolaires pour enfants de plus de 3 ans).

Objectif : diminuer les inégalités géographiques et financières, d'accès aux modes de garde premium

Ces 10 propositions émanent de Dynamiques Familiales, méritent d'être chiffrées et n'engagent en aucun cas les personnes qui ont contribué à ce rapport.

Généraliser les aménagements progressifs de reprise

Instaurer une possibilité de reprise à temps partiel les premiers mois après un congé maternité ou paternité avec la possibilité de partager les temps partiels entre les deux parents.

Objectif : sécuriser la transition et permettre aux parents de passer le temps qu'ils souhaitent avec leur jeune enfant.

Soutenir, valoriser et célébrer l'engagement des parents

Au-delà des dispositifs juridiques, la conciliation relève aussi d'une bataille culturelle. Le temps partiel choisi ou la réduction temporaire d'activité restent souvent perçus comme un retrait ou un ralentissement professionnel.

Nous proposons de lancer en partenariat avec les entreprises, les branches professionnelles et les médias, un plan de communication visant à

- valoriser les parcours de parents ayant fait le choix d'un temps partiel assumé ;
- promouvoir des figures de réussite professionnelle intégrant des périodes de moindre disponibilité ;
- déconstruire l'association implicite entre performance et disponibilité permanente.

Objectif : réduire l'autocensure professionnelle liée à la parentalité.

Instituer un congé “solidarité intergénérationnelle” mobilisable par les grands-parents

Permettre aux grands-parents encore en activité de bénéficier :

- de quelques jours indemnisés par an pour soutenir leurs enfants lors d’une naissance, d’un accident ou d’une période critique ;
- d’un droit à un aménagement temporaire du temps de travail.

Objectif : reconnaître officiellement leur rôle dans l’équilibre familial.

Encourager fiscalement les entreprises *family friendly*

Accorder un crédit d’impôt ou une déduction fiscale pour le financement de places en crèche ou de MAM, la mise en place de dispositif de garde en horaires atypiques et l’abondement de congés de naissance ou parentaux mieux indemnisés.

Objectif : transformer la parentalité en investissement stratégique, pas en coût subi.

Mettre en place une séance d’accompagnement en post-partum pour mieux appréhender le retour au travail et la répartition des tâches

Sur le même modèle que les séances de préparation à l’accouchement, instituer une séance, remboursée à 100% par l’Assurance maladie, assurée par des sages-femmes ou psychologues habilitées dans les 2 à 3 mois après la naissance.

Objectif : mieux répartir les tâches dans le couple, améliorer la détection des dépressions post-partum et permettre un retour à la vie professionnelle en douceur.

Créer un label national voire européen “entreprise engagée pour la parentalité”

Mettre en place un label fondé sur des critères objectifs :

- taux de retour à poste équivalent après maternité ;
- accès réel à des aménagements horaires ;
- part des pères prenant un congé ;
- mise en place d’une politique de reprise progressive ;
- dispositifs pour les enfants malades ;
- abondement complémentaire pour les périodes de congés maternité et parentaux...

Obtenir ce label pourrait constituer un critère dans la commande publique et intégrer les bilans RSE des entreprises.

Objectif : instituer comme cadre commun ce qui relève encore d’initiatives isolées.

Expérimenter une revalorisation ciblée du congé parental pour les deuxième, troisième enfants (et plus)

Expérimenter, sur une période déterminée et dans des territoires pilotes, une revalorisation de l’indemnisation du congé parental pour les naissances de rang 2, 3 (et plus) :

- indemnisation plus proche du salaire initial, avec plafond et limitation dans le temps ;
- possibilité de fractionnement jusqu’aux 6 ans de l’enfant.

Cette expérimentation qui s’appuierait sur une évaluation rigoureuse de l’impact sur les parcours professionnels et la natalité, permettrait de mesurer si un soutien financier renforcé à ce moment clé peut sécuriser les familles tout en limitant l’éloignement durable du marché du travail.

Objectif : tester avant de généraliser, pour objectiver l’impact démographique et économique.