

## Le partage du congé parental

### *Un impératif d'égalité*

Hélène Périvier

**L**e [projet de loi sur l'égalité entre femmes et hommes](#), voté par le Sénat le 18 septembre 2013, comprend notamment un volet visant à modifier les modalités d'accès à l'allocation de congé parental<sup>1</sup>, le Complément libre choix d'activité (CLCA). Le droit à cette allocation est un droit familial : il est attribué à celui des deux parents qui réduit ou cesse son activité professionnelle pour s'occuper de l'enfant, et ce pour une durée de 3 ans maximum. Partant du constat que 98 % des allocataires sont des femmes, l'objectif visé par la loi est d'encourager les pères à y recourir : désormais sur les 36 mois de droit à l'allocation de congé parental, 6 devront être pris par l'autre parent. Autrement dit, au terme de 30 mois de congé parental pris par la mère, le père devra prendre le relais pour les 6 mois restant, au risque pour la famille de perdre ces 6 mois. L'Unaf, hostile à cette réforme, a publié sur son site [une enquête sur « Les pères et le congé parental »](#). Il en ressort une opposition, au nom de la complémentarité des sexes, au principe instauré dans la loi visant à promouvoir le partage des tâches familiales entre les mères et les pères. De même la pénurie de modes de garde des jeunes enfants est mise en avant comme un rempart à toute modification du congé parental, au motif que cela accentuerait la contrainte organisationnelle qui pèse sur les parents de jeunes enfants. Pourtant, le caractère sexué du congé parental fait de ce dispositif un frein à l'égalité, même si une partie des allocataires déclarent y recourir par choix personnel. Réformer les modalités d'accès au congé parental est donc nécessaire pour

---

1. Il convient de distinguer l'allocation de congé parental en tant que telle du congé parental du point de vue du droit du travail (c. trav. art. L. 122-28-1), qui garantit, sous certaines conditions, à une personne qui travaille de retrouver son emploi au terme d'un congé parental d'une durée d'un an renouvelable 3 fois. La première est versée par la CAF dans le cadre plus général de la politique familiale, sous certaines conditions (rang de l'enfant, activité passée, ...). Les conditions d'accès en termes d'activité passée sont plus souples pour l'éligibilité à l'allocation qu'au congé parental *stricto sensu*. De fait, seulement 60 % des allocataires du CLCA bénéficient d'une garantie de retour à l'emploi ([Legendre et Vanovermeir, 2011](#)).

avancer du point de vue de l'égalité femmes-hommes. Les modifications proposées dans la loi seront-elles suffisantes pour faire bouger les lignes de la division sexuée du travail ?

## Chronique du congé parental à la française....

L'allocation de congé parental (APE, Allocation parentale d'éducation) a été introduite en 1986. Elle était versée aux parents s'arrêtant de travailler pour s'occuper de leur jeune enfant jusqu'à sa scolarisation à l'école préélémentaire. Son montant était faible (environ un demi-SMIC). Ce dispositif était ouvert à partir du 3<sup>e</sup> enfant. Or, au début des années 1980, la naissance d'un 3<sup>e</sup> enfant impliquait le plus souvent un retrait d'activité des mères. Cette allocation a entériné une situation qui était déjà la norme mais, ce faisant, elle a aussi réduit ou ralenti les possibilités d'évolution de ce modèle familial spécialisé. En 1994, le droit à l'APE a été ouvert dès le 2<sup>e</sup> enfant. Or avant cet élargissement du droit à l'allocation, la plupart des femmes continuaient de travailler après la naissance d'un 2<sup>e</sup> enfant. Cette fois-ci l'effet désincitatif à l'activité des mères a été massif : nombre d'entre elles se sont arrêtées de travailler sous l'effet de l'allocation. Cette réforme a fait de l'allocation de congé parental un instrument de politique publique hybride, au carrefour entre une politique familiale (à visée conservatrice) et une politique de gestion du chômage — puisqu'en offrant la possibilité aux mères d'être inactives tout en percevant une indemnisation, on contenait l'engorgement du marché du travail (la proportion de chômeuses parmi les mères de 2 enfants est passé de 11 à 5 % après 1994, [Algava, Bressé et Momic, 2005](#)) —, et une politique sociale car le caractère forfaitaire de l'allocation et son faible montant impliquait *de facto* qu'elle ne visait qu'une population de femmes peu qualifiées. En 2004, l'APE a été intégrée dans un dispositif plus large, la Prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE). L'APE est devenue le CLCA, Complément libre choix d'activité. Ouvert dès le 1<sup>er</sup> enfant pour une durée de 6 mois, le CLCA a resserré les conditions d'éligibilité en termes d'activité passée<sup>2</sup> et a accru les incitations au recours au congé à temps partiel. Le travail à temps partiel a dès lors été mis en avant comme une solution d'articulation entre vie familiale et vie professionnelle pour les mères. Le projet de loi sur l'égalité entre les femmes et les hommes propose de réformer les modalités d'accès au CLCA.

## Le congé parental est-il destiné aux femmes ?

L'allocation de congé parental est un droit familial : elle est versée pendant 36 mois à l'un ou l'autre parent pour autant que le critère d'activité professionnelle passée soit rempli. Quelles que soient les modifications qui ont été

---

2. L'éligibilité à l'APE de rang 2 (c'est-à-dire celle accordée au deuxième enfant) exigeait au moins 2 ans d'activité dans les 5 ans précédents la naissance, contre 2 ans dans les 4 ans précédant la naissance pour le CLCA rang 2. L'ouverture de droit au CLCA rang 1 (respectivement de rang 3) exige 2 ans d'activité dans les 2 ans (5 ans) précédant la naissance.

apportées au dispositif français (de l'APE au CLCA), le recours à l'allocation de congé parental est sexué puisque 98 % des allocataires sont des femmes. Pourquoi les congés parentaux sont-ils massivement pris par les mères et non par les pères alors que rien ne l'exige dans la loi ?

Le genre est un organisateur puissant de nos sociétés qui divise les individus selon leur sexe et leur attribue des rôles spécifiques : aux femmes, le soin aux enfants et l'organisation de la famille ; aux hommes, le rôle de pourvoyeurs de ressources. Aujourd'hui, en France, l'activité des femmes est largement acceptée, mais ces dernières continuent d'assurer l'essentiel du travail domestique et familial. Les dernières enquêtes « Emploi du temps » de l'Insee montrent certes une baisse du temps consacré par les femmes à ces tâches (Ricroch et Roumier, 2011) ; mais cette évolution n'est pas due à plus grande implication des hommes, elle est due à des possibilités accrues d'externalisation des tâches (gardes d'enfant, livraison des courses au domicile, ...). Au nom de la complémentarité des rôles parentaux, les normes enjoignent aux hommes de se concentrer sur leur rôle de pourvoyeurs de ressources et aux mères de surinvestir la sphère familiale. Ainsi, l'offre de travail des hommes a toujours été peu élastique aux modifications des variables économiques (taux de salaire ou versement d'une allocation par exemple), l'impératif de se conformer au modèle de « Monsieur Gagnepain » l'emportant sur des arbitrages entre travail/loisir face à une modification des prix relatifs. L'offre de travail des femmes en couple, et en particulier des mères de jeunes enfants, s'ajuste davantage aux incitations financières (augmentation de leur taux de salaire ou de celui de leur conjoint, versement d'une allocation de type congé parental) (Choné, Le Blanc et Robert-Bobbé, 2004)<sup>3</sup>. Le modèle de « Madame Auroy » pèse encore sur les décisions d'activité des mères vivant en couple<sup>4</sup>. Ainsi, l'APE aux enfants de rang 2 en 1994 a engendré un retrait d'activité massif des mères de jeunes enfants. Une abondante littérature analysant l'effet *ex-post* de l'extension de l'APE sur la participation des femmes au marché du travail a montré l'effet désincitatif à l'activité des mères de jeunes enfants : entre 100 000 et 200 000 femmes se seraient arrêtées de travailler sous l'effet de l'APE rang 2 (voir notamment Afsa, 1996 ; Piketty, 1998 ; Allain et Sédillot, 1998<sup>5</sup> ; Bonnet et Labbé, 1999).

Au-delà des normes de genre, le calibrage du congé parental français encourage sa focalisation sur les mères. Le caractère forfaitaire de l'allocation et son faible montant favorisent l'arrêt d'activité de la mère plutôt que du père pour limiter la baisse de revenu éventuelle induite par un retrait d'activité, les femmes ayant souvent un salaire plus faible que leur partenaire. Inversement, les rares pères APEistes appartiennent souvent à des couples au sein desquels la femme a

---

3. Choné P., D. Le Blanc et I. Robert-Bobbé, 2004, « Offre de travail féminine et garde des jeunes enfants », *Économie et Prévision*, n° 162.

4. Notons que ce n'est pas le cas des mères isolées, qui pour la plupart ne pouvant pas compter sur les revenus d'un conjoint, sont majoritairement actives et peu sensibles aux désincitations au travail (Curraize et Périvier, 2009).

5. Allain L. et B. Sédillot, 1988, « L'effet de l'Allocation parentale d'éducation sur l'activité des femmes », in *Politique familiale. Bilan et perspectives*. Thélot-Villac, mai.

un salaire supérieur à son conjoint ; elle est également plus diplômée que son conjoint et le couple fonctionne sur une répartition des tâches plus égalitaire que la moyenne (Boyer, 2004).

La dynamique conduisant à une sexuation du congé parental s'auto-entretient : comme très peu d'hommes y recourent, ceux qui le demandent sont stigmatisés dans leur milieu professionnel (Anxo, 2006). Un père qui interrompt sa carrière pour s'occuper de ses enfants envoie un signal négatif à son employeur alors que ce comportement est perçu comme étant normal pour les mères. Les pères bénéficiaires de l'APE se distinguent des autres hommes par une sur-représentation dans les secteurs d'activité principalement féminins, dans lesquels le recours au congé parental est plus fréquent (Boyer et Renouard, 2003 ; Anxo, 2006 ; Boyer, 2006).

## Pourquoi les femmes prennent-elles un congé parental ?

L'aspect financier n'est pas le seul relais des normes de genre pouvant expliquer le recours des femmes au congé parental. Deux facteurs sont déterminants : les possibilités de faire garder son enfant ainsi que l'état et le fonctionnement du marché du travail.

Les difficultés d'organisation quotidienne pour assurer une vie professionnelle et familiale satisfaisante est un élément central. En particulier, le manque d'alternative en matière d'accueil des jeunes enfants pèse sur la décision des femmes de recourir à un congé. Si la moitié des femmes recourant à un congé parental affirment qu'elles souhaitent se consacrer pleinement à leur enfant, l'autre moitié invoque les difficultés d'organisation qui les contraignent à renoncer à l'activité (Méda, Simon et Wierink, 2003). Le coût de l'accueil peut également jouer sur cette décision : 37 % des bénéficiaires d'un CLCA de rang 2 avancent qu'un autre mode de garde aurait coûté trop cher (Marical, Minozio et Nicolas, 2006).<sup>6</sup>

Le fonctionnement du marché du travail constitue un autre facteur déterminant du recours au congé parental. Des conditions de travail pénibles expliquent en partie le recours au congé parental (Marc, 2004). Les femmes y voient alors une échappatoire à un marché du travail qui leur est défavorable. Les normes de genre ferment aux hommes cette possibilité d'échapper momentanément (le temps de la durée du congé) à des conditions de travail pénibles. De même, un chômage important encourage les mères, et d'ailleurs aussi les quelques pères<sup>7</sup>, à recourir au congé parental, ceci d'autant plus que les droits à l'allocation chômage ne sont que suspendus pendant la durée du congé. De fait, dès son extension en 1994, l'APE a été particulièrement attractive pour des

---

6. Notons que Choné, Le Blanc et Robert-Bobbé (2004) ont montré que le coût de la garde des jeunes enfants pesait sur le recours à une garde payante par les parents mais que cela n'affectait pas sensiblement la décision d'activité des femmes.

7. Le taux de chômage des pères APEistes est trois fois plus élevé que celui des autres hommes (Boyer et Renouard, 2003).

chômeuses : la probabilité qu'une femme se retire du marché du travail et demande l'APE est beaucoup plus élevée lorsque la femme est au chômage et un tiers des mères de deux enfants actives ayant demandé l'APE étaient au chômage indemnisé. En revanche, les femmes ayant un emploi recourent moins au congé parental si la situation professionnelle de leur conjoint est précaire (Afsa, 1996)<sup>8</sup>.

Dans beaucoup de cas, le recours au congé parental ne relève pas d'un choix délibéré : il s'agit plutôt d'un ensemble de raisons complexes parmi lesquelles l'impossibilité de trouver un mode de garde adapté et accessible financièrement, les conditions d'exercice d'un travail, et la possibilité réelle d'en trouver un (Galtier, 2011).

### Les effets délétères du congé parental français sur l'émancipation des femmes

Le premier effet pervers du congé parental concerne le parcours des allocataires elles-mêmes. Il existe deux profils-types d'allocataires : la première catégorie est constituée de femmes bien insérées sur le marché du travail (72 % des allocataires du CLCA avaient un emploi avant de prendre le congé, dont 79 % à temps complet et 84 % en CDI ; Vanovermeir, 2012). Ces femmes mettent en avant leur « droit » à pouvoir s'occuper de leur jeune enfant. Si on ne tient pas compte de l'effet d'une interruption de carrière sur le parcours professionnel, et si on suppose que le couple reste uni, le jeu complexe des compensations du système fiscal-social (allocation de congé parental, quotient conjugal, ...) et du système retraite garantit que la baisse de revenu liée à l'arrêt d'activité de la mère ne pèse pas sur le niveau de vie de la famille (Chauffaut et Pucci, 2012). Mais en pratique, les interruptions de carrière affectent durablement l'évolution professionnelle et le salaire des allocataires (Lequien, 2008). Les allocataires qui retrouvent un emploi à la suite du congé parental retrouvent un poste inférieur à celui occupé par des femmes ayant le même niveau de diplôme mais qui sont restées actives (Algava, Bressé et Momic, 2005). De même, leurs droits sociaux propres sont réduits, notamment les droits à la retraite (Bonnet et Hourriez, 2012). Les allocataires CLCA sont couvertes par l'AVPF mais sur la base du SMIC. Cette compensation ne concerne que le régime général et non les régimes complémentaires<sup>9</sup>. Au niveau individuel, ce sont donc bien les femmes qui portent le coût de l'arrêt d'activité pour raison familiale sur leur cycle de vie, et ceci malgré la compensation opérée par le système fiscal-social.

La seconde catégorie d'allocataires est constituée de femmes au statut professionnel précaire et qui ne bénéficient d'aucune garantie de retour à l'emploi

---

8. Afsa C, 1996, « L'activité féminine à l'épreuve de l'allocation parentale d'éducation » *Recherches et prévisions*, n° 46, décembre 1996, pp. 1-8.

9. Les périodes d'inactivité liées à la prise d'un congé parental sont assimilées à des périodes d'activité professionnelle. La Cnaf prend à sa charge les cotisations dues au titre des années de présence au foyer, sur la base du SMIC (COR, 2005).

(28 % des allocataires n'avaient pas d'emploi avant de prendre le congé parental, et parmi celles qui travaillaient, 16 % étaient en situation précaire sur le marché du travail, [Vanovermeir, 2012](#)). Pour celles-ci, le congé parental constitue un piège dans lequel à court terme elles peuvent percevoir une allocation qui les aide dans leur quotidien, mais qui cesse dès les 3 ans de l'enfant. Leur réinsertion sur le marché du travail devient incertaine et dépend de la conjoncture économique. Les anciennes allocataires sont davantage à temps partiel court, lequel est souvent subi, et sont plus fréquemment en contrat précaire ([Algava, Bressé et Momic, 2005](#)).

## **Discrimination statistique et discrimination indirecte**

Le second effet pervers est indirect : il s'agit d'un effet de réputation sur l'ensemble des femmes qui travaillent. Les interruptions de carrières de quelques-unes, qu'elles soient choisies ou subies, pèsent sur la situation sur le marché du travail de toutes les autres. Le caractère sexué des interruptions de carrières pour raisons familiales, que le congé parental entretient, influence insidieusement les décisions des employeurs. Ces derniers prennent leurs décisions en information imparfaite. En effet, ils n'observent pas directement la productivité des personnes qu'ils embauchent, ni la productivité à venir de celles qu'ils promeuvent. Ainsi fondent-ils leur décision sur des caractéristiques moyennes observées du groupe auquel appartient la personne : les pères ne prennent pas le congé parental mais certaines femmes le font, ce qui pèse sur les caractéristiques moyennes des travailleuses. De facto, ils considèrent qu'en moyenne les femmes constituent une main-d'œuvre moins stable et moins fiable que les hommes et le répercutent sur le salaire des femmes et leur carrière. Ils sont moins enclins à embaucher des femmes, tout du moins pour certains types d'emplois. L'effet de réputation induit un phénomène de discrimination statistique. [Pailhé, Meurs et Ponthieux \(2010\)](#) ont montré que l'écart de salaire entre les femmes n'ayant pas interrompu leur carrière et celles qui se sont arrêtées de travailler s'explique entièrement par le différentiel d'expérience professionnelle. En revanche, l'essentiel de l'écart de salaire entre les femmes au profil de carrière continu et les hommes est inexplicable par les caractéristiques observables. Les auteures en concluent que l'effet de réputation pèse sur les femmes : même si elles s'investissent dans leur vie professionnelle, elles se voient pénalisées par le comportement (choisi ou subi) de celles qui interrompent leur activité professionnelle, notamment en prenant un congé parental.

Enfin un dernier effet pervers tient aux modalités d'attribution de l'allocation en tant que telle. Les normes de genre enjoignent aux femmes de surinvestir la famille et aux hommes de garantir les ressources de celle-ci. Les facteurs économiques (inégalités de salaire et de carrière entre femmes et hommes,...) renforcent et s'appuient sur cette division sexuée des rôles. L'allocation de congé parental, versée de manière indifférenciée à l'un des deux parents, ne tient pas compte de ce contexte économique et social. Les juristes s'appuient sur le concept de « discrimination indirecte » pour qualifier les effets pervers de l'allocation.

tion de congé parental français (Junter et Ressot, 2010). Certes la loi ne vise pas spécifiquement les mères dans le recours au congé parental, mais elle traite de manière indifférenciée des catégories de personnes (en l'occurrence ici les mères et les pères) qui se retrouvent dans des situations économiques et sociales différentes, ce qui induit une discrimination indirecte. Le calibrage du congé parental français encourage sa focalisation sur les mères et décourage le recours par les pères : le caractère forfaitaire de l'allocation et son faible montant favorisent l'arrêt d'activité de la mère plutôt que du père pour limiter la baisse de revenu éventuelle induite par un retrait d'activité, les femmes ayant souvent un salaire plus faible que celui de leur partenaire.

L'objectif de lutte contre la discrimination (indirecte ou statistique) justifie à lui seul que l'on cherche à limiter le caractère sexué du congé parental. Inciter, encourager voire contraindre les pères à y recourir est donc un impératif d'égalité entre les sexes. Certains pays l'ont d'ailleurs compris depuis longtemps

### Que font nos voisins ?

Pour inciter au partage des congés entre les deux parents, certains pays ont mis en place des dispositifs sophistiqués : soit des « quotas de père » (une partie du congé lui est explicitement réservée), soit des « bonus » (un surcroît d'indemnisation est proposé si le père recourt à une partie du congé), soit les deux comme en Suède.

Le congé parental suédois, extrêmement flexible, est composé de 12 mois à partager entre les deux parents et de 2 mois pour chacun d'entre eux (non cessibles). Le congé est rémunéré à hauteur de 80 % du salaire perçu. Par ailleurs, si les parents partagent, à part égale, la partie commune du congé, ils perçoivent alors un surcroît d'indemnisation pouvant aller jusqu'à 1 500 euros sur toute la durée du congé. Par ailleurs, les pouvoirs publics suédois ont à plusieurs reprises mené des campagnes d'information pour inciter les pères à utiliser leur droit au congé parental (Anxo, 2006). En Norvège, le congé parental est composé d'une partie commune et de 2 mois pour la mère et 3 mois pour le père. En 2007, le congé parental allemand a été raccourci, passant de 24 à 12 mois. Si le père recourt à au moins 2 mois de congé, ce dernier est rallongé de 2 mois (il passe donc à 14 mois). En Italie, le congé est étendu de 10 à 11 mois si le père prend au moins 3 mois. En Autriche, le congé dure 24 mois, mais il n'est rémunéré que 18 mois si seule la mère le prend ; si le père y recourt pour une part, alors l'indemnisation court jusqu'aux 24 mois de l'enfant ; durant les deux années du congé parental le bénéficiaire peut changer à deux reprises, avec une durée minimale de trois mois chacun. De nombreux pays font donc usage de modalités de partage de la durée du congé pour favoriser le recours des pères.

Les résultats de ces expériences étrangères ne sont pas spectaculaires dans la mesure où la division sexuée du travail persiste partout, y compris dans les pays nordiques. Mais le profilage des congés parentaux fait bouger le curseur et induit une plus grande implication des pères dans les tâches familiales. En Suède par exemple, 80 % des pères font usage de leur droit au congé parental, mais pour

des durées beaucoup courtes que les mères (Anxo, 2006, Fagnani et Letablier, 2003<sup>10</sup>). En Norvège, le « quota de pères » introduit en 1993 a permis de faire passer le taux de recours des hommes de 3 % à 70 % en 1995.

L'autre levier pour encourager le partage du congé parental consiste à passer d'une indemnisation forfaitaire du congé à une indemnisation calculée sur la base du salaire passé. En Norvège, le salaire est intégralement maintenu pendant le congé. En Suède, le congé est rémunéré à hauteur de 80 % du salaire passé, et à hauteur de 67 % en Allemagne. Ce mode d'indemnisation encourage le recours des pères, car cela atténue l'effet du différentiel de salaire dans le couple entre les femmes et les hommes, qui joue aux dépens de l'emploi de la mère au moment de la décision du recours au congé parental.

Les congés parentaux nordiques sont-ils égalitaires ? En Suède par exemple, le taux de recours est élevé : plus de 95 % des mères sont éligibles et 78 % prennent un congé parental contre 33 % des mères (et 1 % des pères) en France. L'écart entre le taux de recours des femmes et des hommes est également moins important en Suède qu'en France. Mais, si la plupart des pères suédois prennent un congé parental, la durée de ce congé est sensiblement plus faible que celle du congé pris par les mères. Les modalités de mise en œuvre du congé parental en termes de condition d'éligibilité, de niveau d'indemnisation, de contraintes quant au partage entre les deux parents du congé, ... ne suffisent pas à créer une répartition intrafamiliale égalitaire du congé parental. Mais elles sont nécessaires pour amorcer un partage des tâches familiales entre mères et pères. C'est pourquoi de nombreux pays se sont engagés dans des mesures visant à partager le congé entre les deux parents. La réforme proposée dans la loi aujourd'hui en France n'est qu'un petit pas au regard des réformes introduites chez nos partenaires européens.

## Répartir la contrainte sur les mères et les pères

Ne pas réformer le CLCA serait introduire le libre choix de recourir au congé de certaines mères et le libre choix de ne pas y recourir pour l'ensemble des pères, devant la lutte contre les discriminations qui affectent la plupart des femmes. Certes, le congé parental n'est pas à lui seul responsable des inégalités femmes-hommes, mais il en est un moteur et les inégalités professionnelles en retour renforcent son caractère sexué.

Une politique visant l'égalité professionnelle ne peut donc pas faire l'impasse sur une réforme du congé parental. Renverser ce cercle vicieux exige des modifications majeures de ce type de congé. Un congé plus court, reposant sur un droit individuel, non transférable entre conjoints et dont l'indemnisation serait liée au salaire du bénéficiaire, serait sans aucun doute plus attractif pour les pères et porteur d'égalité (Méda et Périvier, 2007). A défaut d'être immédiatement pari-

---

10. Fagnani J. et M.-T. Letablier, 2003, « S'occuper des enfants au quotidien : mais que font donc les pères ? », *Droit social*, n° 3.

## Le partage du congé parental : un impératif d'égalité

taire, ce dispositif aurait l'énorme avantage de garantir l'autonomie des femmes par rapport à leur conjoint et donc d'intégrer l'émancipation économique comme un principe de l'action publique. Mais le raccourcissement de la durée du congé parental ne peut se faire sans avoir, au préalable, comblé le déficit des modes d'accueil des jeunes enfants, estimé aujourd'hui à 350 000 places<sup>11</sup>. Ce congé renouvelé devrait donc s'insérer dans une refonte du parcours d'accueil des jeunes enfants. Dans le cas contraire, raccourcir le congé parental conduirait à serrer davantage l'étau qui pèse sur les parents et en particulier les mères. Une politique ambitieuse d'accueil de la petite enfance, dans laquelle s'intégrerait un congé parental court et rémunéré en proportion du salaire, serait favorable à l'égalité. Elle exige une dépense publique importante, environ 5 milliards d'euros par an (Pérvier, 2012). Or les arbitrages pris par le gouvernement en matière d'ajustements budgétaires vont dans le sens d'une réduction des dépenses publiques.

De fait, la réforme proposée dans la loi est modeste et ne va pas permettre de rééquilibrer le partage des tâches familiales entre femmes et hommes, par manque de moyens. Mais elle a le mérite de mettre en exergue les contradictions qui traversent notre société en matière d'égalité : sans une contrainte de partage du congé parental, ce dernier restera une affaire de femme. L'introduction d'une durée de congé parental affectée au père ne va pas directement accroître la contrainte liée à la pénurie des modes d'accueil : le droit à l'allocation de congé parental reste de 36 mois pour la famille. Elle va simplement en répartir la charge entre les mères et les pères. L'arbitrage auquel les pères vont devoir faire face est celui auquel les mères sont confrontées depuis longtemps. Étant donné le caractère forfaitaire et faible du montant de l'indemnisation, il est probable que peu de pères soient tentés par ce congé. Néanmoins si les orientations en matière budgétaire ferment la porte à toute réforme ambitieuse de l'accueil de la petite enfance, les femmes ne peuvent pas être les seules à en assumer les conséquences.

Réformer le congé parental est donc un impératif d'égalité.

---

11. Voir notamment, Rapport Tabarot, Pérvier 2012.