

Soutenir les projets de parentalité sans compromettre les ambitions professionnelles des femmes

Maintien intégral du revenu pendant le congé maternité et gestion optimisée de l'absence professionnelle

Rédacteur : Lorie Pantani

Date : 11 juin 2019

La parentalité, un facteur avéré de clivage professionnel entre les femmes et les hommes.

L'écart salarial entre les femmes et les hommes, tout comme son accroissement avec l'âge, est, pour l'essentiel dû à l'écart entre les mères et les pères. **« Les femmes gagnent environ 6 % de moins que les hommes à 25 ans, 13 % à 35 ans et 20 % à 45 ans [...] Les mères gagnent 11 % de moins que les pères à 25 ans mais 25 % de moins à 45 ans ».**¹

Différentes mesures récemment mises en place démontrent la volonté des pouvoirs publics de soutenir les femmes dans leur projet de grossesse. On peut citer en particulier :

1/ la mise en œuvre de l'index de l'égalité femmes-hommes, réelle avancée opérationnelle, qui valorise à hauteur de 15 points sur les 100 qui constituent ledit index la garantie de l'augmentation des femmes au retour de congé maternité, dès lors que des augmentations ont été données en leur absence².

2/ les modifications apportées par la loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) 2019 aux conditions financières du congé maternité pour les indépendantes représentent une avancée majeure³.

Néanmoins l'analyse des dispositifs encadrant la maternité permet d'identifier des failles qui contribuent directement ou indirectement à l'iniquité professionnelle dès l'aune d'un projet de parentalité.

14% des femmes ne sont pas certaines de maintenir intégralement leur revenu pendant leur congé maternité

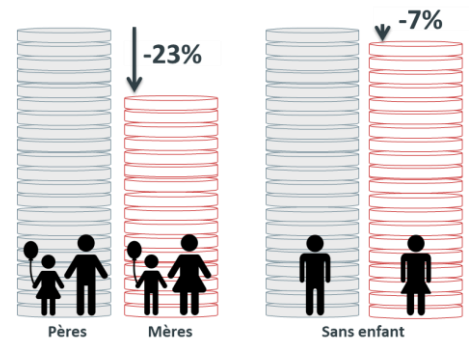
Le maintien du revenu pendant le congé maternité est assuré par un système de prévoyance composé d'une part obligatoire plafonnée provenant de la sécurité sociale et d'une part facultative liée à un contrat avec une institution de prévoyance. Le système en vigueur en 2019 demeure hétérogène en fonction de la situation professionnelle des femmes.⁴

Sur une population féminine française en âge d'avoir des enfants (15 millions de femmes de 15 à 50 ans⁵), 10 millions sont des femmes actives⁶ dont 91% sont des salariées, 7% des indépendantes⁷, 1,5% des professionnelles en libéral et 0,5% des exploitantes agricoles⁸.

Environ 86% des femmes actives sont des salariées dont le salaire est inférieur au plafond de la sécurité sociale et bénéficient donc d'un maintien total de leur salaire de façon certaine par la prévoyance obligatoire⁹. **A l'inverse 14% des femmes ne sont donc pas certaines de maintenir intégralement leur revenu pendant le congé maternité...**

- **4% sont des salariées au salaire supérieur au plafond de la sécurité sociale :**
 - o Elles ne bénéficient pas nécessairement d'une prévoyance complémentaire couvrant le maintien du salaire pendant le congé maternité car la mise en œuvre est facultative, sauf si elle est imposée par un accord de branche ou une convention collective.
 - o Elles peuvent se trouver dans une période de mobilité professionnelle pendant laquelle la prévoyance complémentaire n'est pas encore active, car celle-ci est soumise à des conditions d'ancienneté allant de 6 mois (pour les contractuelles de droit public¹⁰) à 12 mois¹¹.
- **10% sont non salariées (indépendantes, professions libérales et exploitantes agricoles) et peuvent être désavantagées si leur revenu est supérieur au seuil car le modèle n'est pas lié au revenu.** Seul l'ordre des avocats a été identifié comme ayant mis en place un système de prévoyance

Impact de la parentalité sur l'écart salarial



complémentaire collectif couvrant le congé maternité¹². Sans organisme fédérateur, tel qu'un ordre professionnel, les indépendantes n'ont aucune possibilité de s'assurer un maintien total de leur revenu car les offres existantes de prévoyance individuelle proposées par les opérateurs¹³ ne couvrent pas l'interruption d'activité liée à la grossesse pendant la période de congé de maternité prévue par le régime obligatoire.

Synthèse du système en vigueur encadrant le maintien des revenus pendant le congé maternité

Statut Nombre	Salariées ¹⁴ 9 Millions	Indépendantes ¹⁵ 0.7 Million	Professions libérales 0.2 Million	Exploitantes agricoles ¹⁶ 0.1 Million
Obligatoire	<p>Dépendant du salaire</p> <p>Maintien à 100% du salaire jusqu'à 3 377 € brut par mois. Au-delà, IJ¹⁷ de 81,83€ net/ jour. Soit 2 489 € net / mois pour 112 jours avant IR.</p>	<p>Forfaitaire</p> <p>Allocation de repos maternel de 3 311 € + IJ de 54,43 € net/jour. Soit 2 352 € par mois avant IR pour 112 jours quels que soient les revenus. <i>(Pour les revenus annuels inférieurs à 3 862,80 €, les montants sont divisés par 10)</i></p>		<p>Forfaitaire</p> <p>IJ de 54,43 €. Soit 1 524€ par mois avant IR pour 112 jours quels que soient les revenus. Ou allocation de remplacement, visant à rémunérer un employé</p>
Complément	<p>Prévoyance collective liée à l'employeur</p> <p>Non généralisée et non harmonisée (% variable de maintien du salaire) + conditions d'ancienneté de 6 à 12 mois</p>	-	<p>Prévoyance collective lié à l'ordre</p> <p>Unique exemple répertorié : La Prévoyance des Avocats, dépendant du barreau^{18,19}</p>	-

Trois propositions d'amélioration pour soutenir les projets de parentalité sans compromettre les ambitions professionnelles des femmes

1. Le maintien total des revenus pour toute femme pendant le congé maternité

La parentalité concerne autant les femmes que les hommes pourtant elle impacte davantage l'évolution professionnelle des femmes. On ne peut nier l'existence de contraintes physiologiques singulières aux femmes propres à la maternité et impliquant la réduction temporaire de la capacité à travailler. Des contraintes qui, tant que leur impact professionnel et financier reste observable, ne sont pas totalement compensées par le système encadrant leur prise en charge.

Proposition : Généraliser l'accès à une offre de prévoyance harmonisée et permettant de maintenir intégralement les revenus de toutes les femmes actives, quel que soit leur statut professionnel, au cours du congé maternité. Ce, via des évolutions législatives permettant de cadrer l'harmonisation des offres de prévoyance complémentaire, d'imposer le respect de la mise en œuvre des contrats collectifs par les entreprises et ordres professionnels et de garantir un maintien des revenus par la prévoyance obligatoire pour les professions non fédérées.

2. La continuité du droit au maintien total des revenus, pour ne pas freiner la mobilité et les projets professionnels des femmes

Les femmes accédant à des postes à plus forte responsabilité retardent davantage l'arrivée du premier bébé²⁰. Il est important de considérer ce recul de l'âge de conception afin que cet effet, perçu comme le résultat positif d'une émancipation et de plus d'accomplissement professionnel pour les femmes, ne devienne finalement une contrainte. En effet, un projet de grossesse est difficilement *complètement* dissociable des décisions relatives à la carrière professionnelle. Lorsqu'une priorisation s'impose sans maîtrise du délai d'aboutissement ni d'un côté ni de l'autre, le recul du projet de grossesse est mis dans la balance face aux arrangements professionnels (voire au refus d'opportunités). Or la conséquence directe du recul de l'âge de conception, qui concerne de plus en plus de femmes est un allongement de la durée moyenne de conception

(lié à l'âge) et une plus grande incertitude liée à ce délai. La non-continuité du droit au maintien du salaire est un paramètre temporel qui s'ajoute à l'incertitude du délai de conception et représente un frein à la mobilité professionnelle des femmes.

Proposition : Prolonger d'un an les droits individuels de garantie complémentaire pour le maintien du salaire, par une évolution législative portant sur la sécurisation des emplois.

3. Une gestion anticipée et optimisée de l'absence professionnelle

La création de services facilitant l'organisation du remplacement temporaire permettrait de limiter le poids que représente la gestion de l'absence maternité pour les employeurs (et les indépendantes elles-mêmes) et indirectement pour les salariées qui subissent les conséquences des choix de gestion et, encore aujourd'hui, une discrimination liée à leur état potentiel ou réel de grossesse.

Sur le modèle de certaines professions (professions médicales par exemple), mettons en place une économie liée à ces remplacements spécifiques, dont les effets collatéraux ne peuvent être que positifs sur le coût global du congé maternité et sur l'emploi.

Il ne s'agit pas de présumer qu'il soit possible de couvrir toutes les professions et tous les cas. Mais l'absence s'anticipe et le nombre de naissances (environ 760 000²¹ en 2017, soit à peu près autant de congés maternité), est trois fois moins important que le nombre de chômeurs hommes et femmes confondus (2.5M).

Proposition : Engager une réflexion multi parties prenantes sur une mise en œuvre élargie et cadrée de services d'appui à la gestion de l'absence maternité pour les entreprises.

Références

¹ https://www.insee.fr/fr/statistiques/3716874#graphique-figure1_radio1

² <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/presse/dossiers-de-presse/article/dossier-de-presse-l-index-de-l-egalite-femmes-hommes>

³ <http://www.securite-sociale.fr/IMG/pdf/plfss2019-annexe9.pdf>

⁴ Présentation macroscopique des cas standards, hors congé pathologique, grossesse multiple, adoption, etc.

⁵ <https://www.insee.fr/fr/statistiques/2381386>

⁶ 71% des femmes

⁷ Artisanas, commerçantes ou cheffes d'entreprise

⁸ <https://www.insee.fr/fr/statistiques/fichier/3541402/CSS01.xls>

⁹ Méthodologie :

1. Estimation du nombre de naissances données par des femmes actives salariées en 2017 (environ 578 000 soit 75% des naissances) et de la répartition par âge à partir des données Insee : taux de fécondité par âge, pyramide des âges, taux d'activité des femmes par tranche d'âge, catégorie socioprofessionnelle des actifs occupés selon le sexe et l'âge.
2. Couplage de ces estimations avec les données Insee publique de distribution de revenu salarial par âge et par sexe [Données au décile, datant de 2015, auxquelles est appliqué 1% d'augmentation annuelle pour disposer d'un minima pour 2019]
3. Résultat : 4,9% des salariées actives en âge d'avoir des enfants (15 - 50 ans) ont un salaire supérieur au plafond de la sécurité sociale. Donc 95,1% des femmes actives salariées, soit 86% des femmes actives, bénéficient d'un maintien total de leur salaire et de façon certaine par le système de prévoyance obligatoire.

¹⁰ <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F519>

¹¹ Syntec, établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966, BTP, etc

¹² <http://www.laprevoyance.org/fr/nos-produits/chance-maternite>

¹³ Institutions de prévoyance, assureurs et mutuelles

¹⁴ <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2265>

¹⁵ <http://www.securite-sociale.fr/IMG/pdf/plfss2019-annexe9.pdf>

¹⁶ <http://www.securite-sociale.fr/IMG/pdf/plfss2019-annexe9.pdf>

¹⁷ Indemnités Journalières

¹⁸ <http://www.laprevoyance.org/fr/nos-produits/prevoyance/garanties-complementaires-collectives>

¹⁹ <http://www.laprevoyance.org/fr/nos-produits/chance-maternite>

²⁰ En 2012, la moyenne d'âge des femmes diplômées du supérieur ayant leur premier enfant est de 29,6 ans, soit un an et demi de plus que la moyenne et 4 ans de plus que les femmes pas ou peu diplômées

²¹ <https://www.insee.fr/fr/statistiques/2381380>