



PREMIER MINISTRE



Avis

Mères isolées en QPV, monoparentalité et employeurs publics et privés : le défi de la conciliation des temps

Le ministre en charge de la ville et du logement auprès de la ministre de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales, Monsieur Julien DENORMANDIE, a saisi le Conseil National des Villes (CNV) le 21 mars 2019 sur le sujet de **la conciliation des temps de vie pour les parents des quartiers prioritaires, et plus particulièrement pour les familles monoparentales et l'a amené à se poser la question « Que faire pour que les entreprises et leurs-sous-traitants changent leurs pratiques ? » :**

« J'accorde une attention particulière à la conciliation vie privée et vie professionnelle. Lorsqu'elles sont en emploi, les moins formées ont des horaires atypiques (tôt le matin, tard le soir) qui ne leur permettent pas un temps de présence auprès de leurs enfants, de l'école, et de tous les acteurs de locaux en charge d'activité (culture, sport, santé...). On leur reproche souvent, mais ont-elles le choix ? Courageuses, elles sont les « invisibles » des entreprises et des services, et partent quand tout arrivent. Comment leur permettre d'être plus présentes auprès de leurs enfants ? En termes de mobilité, de transports ? Que faire pour que les entreprises et leurs sous-traitants changent leurs pratiques ? Votre avis m'éclairerait et nous permettrait de mettre en place des réponses adaptées qui autant qu'à elles profiteront à toutes et tous. » *Extrait de la saisine ministérielle du 21 mars 2019.*

Le groupe de travail¹ dédié s'est réuni cinq fois pour mener ses réflexions de mars à juillet 2019 et a procédé à un certain nombre d'auditions².

¹ OSSIBI Leyticia, ANTONINI Pierre-Pascal, BLAYAU Marianne, BOUSSAD Rachid, CHARRIERE Sylvie, CORONADO-GOUPIL Irma, COULIBALY Assanatou, DRLJEVIC-PIERRE Sabrina, GIRAUD Laurent, GREFI Illham, HADDOU Djamila, IDA-ALI Khalid, LENOIR Daniel, MMADI Ibrahima, NAGY Hoda, SOUILLARD Denis, THOMAS Rodolphe, WALQUAN Séverine.

² Voir Annexe 2.

Dans un contexte où les enjeux liés à la parentalité et à la monoparentalité sont grandissants, l'avis présente des propositions et recommandations opérationnelles qui s'adressent aux services de l'Etat, aux collectivités locales, et particulièrement aux entreprises pour permettre aux parents, seuls ou accompagnés, de concilier les différents temps de vie.

Certaines d'entre elles rejoignent les préconisations de l'avis sur « La place des femmes et des jeunes filles dans les espaces publics dans les QPV »³, notamment sur les questions des stéréotypes et de la mobilité.

Un grand nombre de documents (articles, rapports,...) existent sur le sujet de la parentalité et de la monoparentalité. **Le groupe de travail, après avoir fait un large tour des connaissances – nécessaire aux échanges - s'est concentré sur l'objet précis de la saisine.**

³ Avis sur « La place des femmes et des jeunes filles dans l'espace public dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville ;
https://www.cget.gouv.fr/sites/cget.gouv.fr/files/atoms/files/2018_avis_place_des_femmes.pdf.

PLAN

PREAMBULE

I. CONSTATS.....	5
II. PROPOS LIMINAIRES	8
III. DEFINITIONS	9
1. Définition de la parentalité	9
2. Définition de la monoparentalité.....	10
QUELQUES UNES DES RECOMMANDATIONS CONCRETES ISSUES DE L'AVIS.....	11

LES RECOMMANDATIONS DU CNV

Axe 1 – CREER UN CONTEXTE OBJECTIF FAVORABLE A L'EVOLUTION DU REGARD SUR LES

FAMILLES MONOPARENTALES..... 13

- A. FAIRE EVOLUER LES REPRESENTATIONS 13
- B. RENFORCER LA CONNAISSANCE..... 14
- C. SOUTENIR, VALORISER ET DONNER A VOIR LES INITIATIVES EXEMPLAIRES..... 14

Axe 2 – LAISSER LE TEMPS D'ETRE PARENT 14

- A. DE LA RESPONSABILITE DES ENTREPRISES 14
 - 1. Adapter les horaires de travail 15
 - 2. Faciliter la garde des enfants..... 17
 - 3. Prendre en compte le temps des mobilités 17
- B. DE LA RESPONSABILITE DES EMPLOYEURS PUBLICS ET DES COLLECTIVITES 18
 - 1. Favoriser les modes de garde adaptés et la garde pré, post et périscolaire..... 18
 - 2. Faciliter et accompagner 19
 - 3. Améliorer le cadre de vie : habitat et mobilités..... 22
- C. RENFORCER LES LIENS 23
 - 1. Relation parents - institutions..... 23
 - 2. Relations entre les institutions..... 24
 - 3. Relation enfant-parent : créer les conditions du dialogue..... 25

Axe 3 – FAVORISER LE REPIT PARENTAL : UN TEMPS A SOI – UN TEMPS POUR SOI..... 25

ANNEXES 27

PREAMBULE⁴

Le temps « *est un bien rare, différencié, immatériel. Il n'est ni neutre, ni uniforme, ni remplaçable* »⁵. Il est à la fois un bien individuel et un bien collectif.

Avec le revenu, le temps est un élément central de l'exercice de la parentalité, car, quelle que soit la façon dont elle s'exerce, elle nécessite du temps. Les problématiques que soulèvent la parentalité et la monoparentalité sont de l'ordre de la maîtrise de ce temps et de son agencement : les entreprises, les employeurs, publics comme privés, les collectivités doivent insuffler des politiques favorisant la conciliation entre les temps de vie, pour que les individus, femmes, hommes, habitant(e)s des quartiers, se donnent un **Droit au temps** - comme un Droit à la ville.

Il existe pour les femmes des effets négatifs du temps qui créent et renforcent les inégalités entre les femmes et les hommes, et notamment dans les quartiers de la politique de la ville. Le temps peut pénaliser les femmes et particulièrement lorsque celles-ci sont mères, cheffes de familles monoparentales et qu'elles doivent gérer différentes dimensions de la vie quotidienne : le temps de travail, le temps familial, le temps personnel..., etc. Le temps apparaît alors comme un élément à maîtriser : à l'instar des « politiques du temps » nées en Italie dès les années 80, ces politiques doivent répondre à des enjeux de maîtrise du temps et d'accessibilité⁶ : il doit être maîtrisé par les politiques publiques, pour que ce temps puisse devenir un élément maîtrisé par soi-même, et s'autoriser « un temps à soi ». « À quoi cela sert-il d'avoir du temps libre si, pour des raisons économiques ou d'inadéquations spatiale et temporelle, on ne peut l'utiliser ou on le perd en des temps d'attente et de transports croissants ? »

Il est nécessaire de repenser les fonctionnements collectifs des services publics et des entreprises. Le temps « *peut procéder de soi, mais également des autres, de ceux qui décident. Il rentre donc dans le champ de l'organisation et par conséquent dans le champ de la démocratie* ».

C'est ce vers quoi les réflexions et recommandations de cet avis tendent, partant du principe que si les décideurs doivent s'engager auprès des femmes des quartiers populaires, tous les parents isolés (femmes et hommes) sur l'ensemble du territoire en profiteront.

⁴ Au vu du sujet, l'écriture inclusive a été utilisée.

⁵ E. Hervé, « Temps des villes », 19 juin 2001, Remis à Nicole PERY et Claude BARTOLONE.

⁶ J. Boulin, « Les temps de la ville: Au-delà d'un aspect fonctionnel (l'organisation des services publics), les politiques des temps visent à un "bien-être temporel", offrant disponibilité et prévisibilité à tous. », Projet, 2003 (1), pages 64 à 72.

I. CONSTATS

La monoparentalité est plus **répandue dans les quartiers prioritaires** que dans les autres quartiers et le niveau de vie de ces familles est faible. Selon une étude de l'INSEE, **le taux de pauvreté pour les familles monoparentales est environ 3 fois plus élevé que celui d'une famille composée de deux parents avec le même nombre d'enfants**, et plus les enfants sont nombreux, plus les écarts se creusent : 6 familles monoparentales sur 10 avec trois enfants ou plus sont touchées par la pauvreté⁷. **Un constat dominant est que les chef(fe)s de familles monoparentales sont majoritairement des femmes. Lorsqu'elles sont en emploi, ce sont des travailleuses pauvres.**

Parmi les problématiques que rencontrent les familles monoparentales - qu'elles résident ou non en QPV - la précarité, l'isolement social et la protection des enfants sont les principales difficultés auxquelles elles doivent faire face. Ces difficultés sont d'autant plus handicapantes qu'elles ont un impact économique et social sur les familles monoparentales.

Les chef(fe)s de familles monoparentales sont sujet(te)s aux **discriminations à l'embauche** du fait d'être seul(e) à s'occuper des enfants. La difficulté à trouver une place en crèche rend la recherche d'emploi ou l'accès à la formation complexe. De plus, au vu des conditions socio-économiques, ce sont les femmes cheffes de familles monoparentales en QPV, qui sont le plus souvent en temps partiel et/ou dans des emplois peu qualifiés⁸. Pour compenser cette situation précaire, les aides financières ne sont pas toujours adaptées, notamment lorsqu'il s'agit de maintenir les enfants dans une certaine stabilité scolaire.

Le versement des pensions alimentaires reste un point noir pour les mères isolées : en France, environ un tiers des pensions alimentaires ne sont pas versées – contre 96% pour le Québec – accentuant la situation de précarité. Les parents isolés qui ont la garde de l'enfant doivent donc subir la « démission » du second parent. Or, cette contribution constitue en moyenne 18% du revenu des parents isolés⁹. **Sur ce point¹⁰, les récentes annonces des secrétaires d'Etat, Christelle DUBOS et Marlène SCHIAPPA, si elles sont à saluer et améliorent nettement le dispositif précédent mis en place par la CNAF et l'Agence de recouvrement des pensions alimentaires (ARIPA) en simplifiant la procédure, restent à mettre en œuvre¹¹.** Le CNV suivra attentivement sa mise en œuvre sur les QPV.

⁷ R. Rabier, « Les familles monoparentales souvent en situation de précarité », INSEE Analyses, Octobre 2014 (n°2).

⁸ « *Les emplois occupés par les parents isolés titulaires de minima sociaux sont en très grande majorité des postes de travail d'ouvrier ou d'employé. De surcroît, beaucoup d'entre eux sont confrontés à des horaires de travail atypiques (...). La très grande majorité des emplois occupés par les parents isolés allocataires du RMI ou de l'API courte relève de secteurs d'activité tels que les services aux particuliers ou aux entreprises, le commerce, l'éducation, les services collectifs, la santé et l'action sociale* », A. Dang et D. Trancart, « Trajectoires professionnelles et freins à l'emploi des parents isolés allocataires du RMI ou de l'API », Dalloz « Revue d'économie politique », 2012/5 (Vol. 122), p 709.

⁹ **Le CNV tient à rappeler que « la pension alimentaire » n'est pas une « charge » à payer pour le parent ayant la garde, mais bien une obligation de contribution monétaire à l'entretien et à l'éducation des enfants.**

¹⁰ Cette réforme avait fait l'objet d'un engagement d'Emmanuel Macron dans son discours du 25 avril où il avait annoncé que les Caf auraient des « *prérogatives pour prélever les pensions alimentaires impayées* » : « *On ne peut pas faire reposer sur des mères seules qui élèvent leurs enfants (...) l'incivisme de leurs anciens conjoints. Or aujourd'hui, c'est ce qui se passe* ».

¹¹ <http://www.daniel-lenoir.fr/pensions-alimentaires-encore-une-petit-effort/>, Blogue, 21 septembre 2019.

En **conséquence**, ces difficultés financières ont bien évidemment un impact sur la vie et le confort quotidien de la famille mais les **conséquences peuvent également directement toucher la personne**, le parent comme le ou les enfants, créant des problèmes d'ordres psychologiques et sociaux. Ces parents, et principalement les mères peuvent subir de fortes pressions psychologiques pour être « de bonnes mères » qui accroissent le poids des difficultés du quotidien.

- La pression est d'autant plus forte lorsqu'elles doivent soutenir une enquête sociale qui s'avère souvent intrusive¹², et qui peut faire suite à une dénonciation de l'autre parent.
- La pression engendrée par les procédures administratives non-adaptées et notamment celui du « droit de visite » du second parent – que ce soit le père ou la mère - : le second parent peut décider de ne pas voir son ou ses enfants durant les droits de visites, en revanche si celui-ci en a la volonté mais que le premier parent est parti avec le ou les enfants, le droit de visite est entravé et le premier parent risque des sanctions pouvant aller jusqu'à retirer la garde des enfants.
- La difficulté à témoigner peut également être un frein pour ces familles, il existe par exemple chez certaines victimes de violences une peur des représailles. De même, les démarches juridiques sont lourdes sur le plan psychologique et peuvent ne pas aboutir.

Ces parents seul(e)s peuvent également être confrontés à des « *burn-out* » parentaux face à la difficulté à gérer les différents temps de vie, à gérer les finances et les dépenses de la famille. La précarité économique peut ainsi entraîner une précarité sociale renforçant l'isolement de ces familles.

¹² Vérification qu'elles sont réellement seules : Un parent isolé est une personne célibataire, divorcée, séparée ou veuve ayant des enfants à charge ou enceinte qui ne vit pas en couple de manière déclarée et permanente et qui ne partage pas ses ressources et ses charges avec un époux(se), concubin ou partenaire de Pacs.

DONNEES : Les familles monoparentales

Chiffres Observatoire National de la Politique de la Ville (ONPV) 2015¹³ :

- En 2010, 24,1% des habitants sont des familles monoparentales habitant en QPV contre 15,7% dans les unités urbaines environnantes. La part des familles monoparentales dont la personne de référence est une femme est de 88.6% pour les QPV contre 87.1% pour les unités urbaines environnantes.
- Le temps partiel touche trois à quatre fois plus les femmes que les hommes. Le temps partiel est plus fréquent chez les individus faiblement qualifiés. Pour une part significative de ces femmes, ce temps partiel est subi : 46,7% des femmes à temps partiel déclarent qu'elles occupent ce type d'emploi car elles n'ont pas trouvé d'emploi à temps plein (toutes familles confondues).
- 21,6% des foyers allocataires dans les quartiers prioritaires sont des familles monoparentales, plus d'un foyer sur cinq concerné. Les personnes isolées et les familles monoparentales sont surreprésentées dans les quartiers prioritaires. C'est différent dans les unités urbaines environnantes.

Chiffres ONPV 2018¹⁴ :

- En 2015 en France métropolitaine, les femmes perçoivent des revenus inférieurs en moyenne de **26%** à ceux des hommes à situation égale. Elles sont par conséquent plus concernées par la pauvreté (14,6% contre 13,7%), en revanche cette inégalité s'inverse dans les quartiers prioritaires où le taux de pauvreté des femmes est légèrement inférieur à celui des hommes (40,7% contre 41,5%). Mais entre 30 et 49 ans, les femmes sont plus nombreuses à être concernées par la pauvreté du fait d'un nombre d'enfants à charge plus important à cet âge-là.
- En 2015, 54,6% des familles monoparentales résidant en quartier prioritaires métropolitains sont pauvres au seuil de 60% du niveau de vie médian de la population. Ce chiffre s'aggrave dans les quartiers prioritaires de la Martinique et de la Réunion : 68,3% des familles monoparentales résidant dans un quartier prioritaire de Martinique ou de la Réunion sont pauvres au seuil de 60% du niveau de vie médian de la population.

Comparatif entre les QPV et les quartiers hors QPV en 2018 :

- La part de familles monoparentales : **24,1% en QPV** contre 15,7% hors QPV.
- Le taux de pauvreté de ces familles en QPV : **54.6% en France métropolitaine** contre 30,9% hors QPV ; **68,3% en QPV en Martinique et à La Réunion** contre 53,7% hors QPV.
- Le taux de pauvreté des enfants (moins de 18 ans) en QPV: **55,8%** contre 15,8% hors QPV.

¹³ Observatoire National de la Politique de la Ville (ONPV), « Les femmes des quartiers prioritaires », Rapport annuel, 2015.

¹⁴ Observatoire National de la Politique de la Ville (ONPV), « Emploi et développement économique dans les quartiers prioritaires » Rapport annuel, 2018.

LE SOUTIEN PUBLIC A LA PARENTALITE

Beaucoup de mesures existent sur l'aide et le soutien à la parentalité en QPV (voir Annexe 1).

Trois critères sont pris en compte par le CGET (DVCU) : la précarité, la monoparentalité et la diversité de modèles familiaux. Le budget de la politique de la ville (**Programme 147**) y a consacré **5 804 392 €** en 2018. Les actions répondent aux enjeux d'accès aux droits, de renforcement du lien entre les parents et les institutions, de protection de l'enfant et de soutien à la parentalité dès la grossesse.

Les CAF sont les principaux intervenants en matière de parentalité. La convention d'objectif et de gestion entre l'Etat et la CNAF (COG) – prévoit les dépenses en fonction des politiques développées et soutenues. De 2018 à 2022, la stratégie est orientée autour de 3 axes : « Agir pour le développement des services allocataires », « Garantir la qualité et l'accès aux droits en modernisant le modèle de production de service » et « Mobiliser les personnels et leurs compétences, moderniser le système d'information, optimiser le pilotage et l'évaluation, renforcer les coopérations ».

Le CNV se propose dans cet avis de donner des préconisations pour renforcer les actions axées sur le soutien à la parentalité des familles monoparentales, et pour répondre à la saisine, de cibler plus largement les employeurs (publics ou privés). Les actions visent plus spécifiquement les familles monoparentales, et plus particulièrement les femmes isolées avec enfants en QPV, quel que soit l'âge de ceux-ci.

II. PROPOS LIMINAIRES

Après débats, le CNV a souhaité s'engager à respecter les principes suivants qui sous-tendent l'ensemble de l'avis et de ses réflexions.

- ❖ Le CNV s'est engagé à **ne pas porter de jugement, ni à prescrire une « bonne manière d'être parent »** : le CNV souhaite combattre la stigmatisation des familles monoparentales et l'image trop souvent reçue que ces familles et principalement les femmes sont absentes et délaissent l'éducation et le suivi scolaire de leur(s) enfant(s), alors même qu'en emploi pour subvenir aux besoins de la famille, elles peuvent vivre comme une injustice le regard que la société et les institutions portent sur elles. Le CNV rappelle que chaque famille a son mode de fonctionnement, son mode d'éducation et qu'elles doivent concilier des difficultés économiques et sociales et des temps de vie complexes.
- ❖ Après discussion, le choix a été fait par le CNV de ne pas prendre en compte les parents en situation irrégulière – même lorsque ceux et celles-ci travaillent de manière informelle – au vue de la complexité et de la singularité des situations. Pour autant le CNV est conscient et attentif à tous les enfants scolarisés, et à la situation complexe des mineurs isolés.
- ❖ Un grand nombre d'actions portant des enjeux liés à la parentalité ont vu le jour, et notamment concernant la question de la monoparentalité. Il ne s'agit pas de mettre de côté toutes les actions et projets existants, mais bien de les **renforcer, d'en améliorer les dispositions, comme de proposer des dispositifs** qui viendraient les compléter.

Le CNV se propose de prolonger cet avis ultérieurement et de s'autosaisir pour continuer les réflexions sur les différentes dimensions soulevées par la parentalité dans les quartiers prioritaires.

III. DEFINITIONS

Le CNV a souhaité préalablement à sa réflexion s'accorder sur une définition de la parentalité que sous tendait la saisine du ministre.

1. Définition de la parentalité

« Parentalité » est un terme entré dans le vocabulaire commun. Son caractère consensuel a poussé le CNV à s'accorder sur une définition commune, comme sur la dénomination d'enfant : un mineur de 0 à 18 ans. Pour appréhender cette notion de parentalité, et plus particulièrement la fonction de « *faire parent* », le CNV a fait le choix de se baser sur un **modèle tridimensionnel**¹⁵ recouvrant :

- **La responsabilité parentale**¹⁶;
- **Le vécu subjectif**¹⁷;
- **Les pratiques parentales**¹⁸.

Cette définition, en portant à la fois sur le **rôle du/des parent(s)**, sur **leurs ressentis** et sur **leurs pratiques éducatives**, permet d'éclaircir la fonction de « *faire parent* » et de sortir d'une définition purement juridique. Elle met en avant la part importante de la notion de **relation** entre **l'enfant** et **l'adulte** et la notion de **rapport à soi**.

Concernant le terme « **parent** », le CNV a souhaité – en se basant sur le rapport de la Fédération des acteurs de la solidarité, « *Parentalité et soutien à la parentalité* »¹⁹ - que la définition retenue puisse être corrélée à la diversité des modèles familiaux existants. **Cette définition met en avant la singularité des multiples situations familiales.**

¹⁵Fédération nationale des associations d'accueil de réinsertion sociale (FNARS) « Guide de bonnes pratiques de soutien à la parentalité », 2016, p. 20.

¹⁶Cette dimension réunit les droits et les devoirs de/s l'adulte/s ayant la charge de l'enfant. Cette responsabilité est essentiellement d'ordre juridique et institutionnel. Elle implique certaines obligations telles que des obligations de soins, de surveillance ou encore de protection. Cette dimension peut également renvoyer aux questions d'autorité parentale.

¹⁷Cette dimension concerne les liens développés entre le/s parent/s et l'/les enfant/s, et englobe toute la dimension affective et psychologique dans le fait d'être parent. De même le vécu subjectif permet d'appréhender à la fois le domaine des relations intimes que ce soit avec l'autre ou avec soi. La notion de vécu subjectif permet de prendre en compte les changements psychologiques et psychiques qu'engendrent la parentalité, ce vécu pouvant se développer positivement comme négativement (angoisses, blocages...). Le vécu subjectif concerne ainsi tout ce qui englobe la relation entre les parents et les enfants, que ce soit les liens sociaux ou les liens affectifs.

¹⁸ Cette dimension englobe tout ce qui relève des compétences parentales, c'est-à-dire tous les actes domestiques, les comportements éducatifs et relationnels que les parents développent. Cette dimension permet également d'appuyer le fait que la parentalité est un apprentissage et que le résultat de cet apprentissage peut se manifester de diverses manières : il n'y a pas un modèle unique de l'exercice de la parentalité, mais de multiples modèles de parentalité et de pratiques éducatives. Elles peuvent différer selon la génération, l'origine sociale ou encore l'origine culturelle.

¹⁹ Op.cit., p. 16.

Le CNV retient donc que « *la parentalité désigne de façon très large la fonction d'être parent, le terme « parent » désignant non seulement les géniteurs biologiques, mais de façon plus large tout adulte ayant la responsabilité d'élever un enfant* ». Cette définition admet la **diversité des modèles de parentalité** qui englobent « *des pratiques multiples et très différentes en incluant tout un ensemble de dimensions associées telles que la responsabilité sociale, juridique, les relations affectives, le fonctionnement psychique et les pratiques éducatives.* »

2. Définition de la monoparentalité

Le CNV a été attentif à la multitude de situations complexes que recouvre la définition de la monoparentalité, tant choisie que subie.

Pour des raisons de simplification, le CNV a fait le choix de s'accorder sur la définition de l'ONPV : « *Une famille monoparentale est la partie d'un ménage comprenant au moins deux personnes et constituée d'un adulte [que ce soit une femme ou un homme] et de son ou ses enfant(s) appartenant au même ménage. Pour qu'une personne soit enfant de famille [monoparentale], elle doit être célibataire et ne pas avoir de conjoint ou des enfants faisant partie du même ménage. Il n'y a pas de limite d'âge pour être considéré comme enfant d'une famille monoparentale. Cette définition diffère de la définition administrative (celle des CAF²⁰) qui renvoie à la catégorie de « parents isolés ».*²¹

²⁰ Définition CAF : Un parent isolé est une personne « *célibataire, divorcé(e), séparé(e), veuf(ve) ayant des enfants à charge ou femme enceinte ne vivant pas en couple de manière déclarée et permanente et ne partageant pas ses ressources*».

²¹ Observatoire National de la Politique de la Ville (ONPV), « Les femmes des quartiers prioritaires », Rapport annuel, 2015, p. 69.

QUELQUES UNES DES RECOMMANDATIONS CONCRETES ISSUES DE L'AVIS

Les mères isolées en QPV sont majoritairement des travailleuses invisibles et pauvres.

CREER UN CONTEXTE OBJECTIF FAVORABLE A L'EVOLUTION DU REGARD SUR LES FAMILLES MONOPARENTALES

Objectiver : Le CNV, en lien avec l'ONPV, souhaite que dès 2020 les données de la CNAF et des CAF de la branche famille soient géo-référencées pour les QPV.

Donner à voir : Le CGET -et la future ANCT-, en lien avec Service des droits des femmes et de l'égalité (SDFE) devrait procéder à ce recensement dès 2020 : les mesures prises en matière de parentalité en QPV, peu lisibles aujourd'hui, que ce soient des politiques liées aux entreprises, des actions développées par les associations ou les collectivités territoriales.

LAISSER LE TEMPS D'ETRE PARENT

De la responsabilité des entreprises

Faire signer au niveau national et local des accords d'entreprise afin que celles-ci s'engagent dans la mise en place d'actions concrètes de responsabilité sociale des professions invisibilisées. **Le CNV préconise un aménagement des horaires de travail adapté aux situations des mères isolées afin de concilier plus favorablement temps de vie privé et professionnel : diminuer le temps partiel subi et les horaires découpés, favoriser l'organisation le temps de travail en continu des agents de propreté, et réduire l'amplitude horaire journalière des intervenants à domicile.**

Prendre en compte le temps des mobilités : rembourser intégralement les frais de transport domicile-travail (transport en commun ou voiture) ; Trouver les modalités financières et fiscales pour la prise en charge par les employeurs du temps passé par l'employé(e) dans les transports entre plusieurs interventions, sans incidence sur le prix du service rendu.

Profiter de l'opportunité de l'élaboration des Plans de mobilité des entreprises (PDM) , intégrés aux Plans de déplacement urbain (PDU) pour prendre en compte le temps parental et les temps de transport des employé(e)s résidant en QPV ; Adapter l'affectation aux sites de travail en fonction du lieu de résidence (cartographie distributive des postes).

De la responsabilité des collectivités et organismes d'Etat, y compris comme employeurs

Intégrer systématiquement le critère de familles monoparentales en QPV dans les publics prioritaires à l'accès aux modes de garde. Le CNV demande qu'il soit l'un des critères retenu pour l'octroi de 1 000 € par place de crèches créées en QPV qui figure dans la feuille de route de la Mobilisation nationale pour les habitants des quartiers.

Le CNV souhaite que le recours au droit aux prestations soit amélioré, notamment celles qui entraînent une majoration pour isolement (RSA, prime d'activité, allocations logement...).

Le CNV soutient l'initiative annoncée par le Gouvernement destiné à recouvrir le non-paiement des pensions alimentaires et qui sera effectif en juin 2010, mais **demande que ce recouvrement soit automatique, et que l'organisme de recouvrement soit subrogé de droit pour engager ces procédures, dès lors que le recouvrement se révèle impossible.**

Le CNV soutient le projet de **rendre automatique le versement du complément d'allocation de soutien familial (ASF)**. Il propose aussi que l'ASF continue à être versée quand le parent qui a la garde de l'enfant reprend une vie de couple, celle-ci étant versée pour l'enfant, et non pour le parent.

Concernant plus particulièrement les métiers d'aide à la personne, **le CNV préconise que soit mise en place une grille nationale des tarifs d'aide à la personne (APA), l'hétérogénéité des situations départementales actuelles générant une rupture d'égalité pour les bénéficiaires.**

Faciliter l'accès aux modes de gardes et leur souplesse horaire, que les mères isolées soit en emploi ou en formation.

Renforcer les liens

Renforcer la confiance entre les parents et les institutions en créant les conditions de la participation des parents à l'éducation et aux loisirs de leurs enfants : lien entre les parents et l'école. Le CNV sera attentif aux actions sur la parentalité développées par les jeunes « Cités Educatives ».

Le CNV insiste sur la nécessité d'accompagner les mères isolées : Rendre l'accès à des soins psychologiques plus facile aux mères isolées, et systématiser le suivi psychologique des chef(fe)s de familles monoparentales dès la grossesse (notamment pour les mineures) ou dès le moment de la séparation.

FAVORISER LE REPIT PARENTAL : UN TEMPS A SOI – UN TEMPS POUR SOI

Les politiques publiques doivent encourager la possibilité d'un répit parental ; Tout « temps pour soi » est vécu de façon culpabilisante pour les parents isolés. **Pour cela, le CNV propose que les contrats de ville intègrent le soutien à toutes actions permettant d'organiser des activités « temps libre » pour les mères isolées :**

- Temps libre pour des activités en famille ;
- Temps libre pour des activités entre adultes.

Le CNV recommande, par exemple, de faire des QPV des lieux d'innovation du sport au féminin.

LES RECOMMANDATIONS DU CNV

Certaines recommandations de l'avis peuvent trouver une mise en œuvre ou une application immédiate, d'autres s'inscrivent sur les moyen et long termes. De même, les recommandations ne concernent pas uniquement les quartiers prioritaires de la politique de la ville, mais tendent à être bénéfiques pour toutes les familles monoparentales quel que soit leur lieu de vie.

Le travail s'est resserré sur deux secteurs d'activités :

- Les métiers de la propreté ;
- Les métiers d'aide à la personne. Ce secteur particulier, dont l'activité va croissant, est financé en grande partie par l'allocation personnalisée d'autonomie (APA), dont les conseils départementaux fixent les tarifs en fonction des services et des besoins.

Axe 1 – CREER UN CONTEXTE OBJECTIF FAVORABLE A L'EVOLUTION DU REGARD SUR LES FAMILLES MONOPARENTALES

A. FAIRE EVOLUER LES REPRESENTATIONS

Un **travail sur les représentations** est nécessaire. Les parents isolés en QPV sont encore trop souvent victimes de stéréotypes et la cible de stigmatisations face à leur présumée « absence ». Un des enjeux est de travailler sur les mentalités, **d'objectiver et de déconstruire les représentations sociales que certains parents et jeunes peuvent avoir, et d'autres, subir.**

La parentalité doit pour cela devenir un sujet transversal et être intégrée dans toutes les dimensions des politiques publiques, notamment dès la mise en place de nouveaux programmes, tel « Les Cités éducatives ».

Cette proposition sur l'évolution des mentalités, et par prolongement, des pratiques professionnelles, reprend les préconisations de l'avis sur « La place des femmes et des jeunes filles dans l'espace public dans les quartiers prioritaires » adopté en juin 2018.

Il s'agit bien de « **faire modèle** » et **rendre le service public exemplaire**, de donner l'exemple pour faire évoluer les mentalités en termes de conciliation des temps de vie / aide à la parentalité (adaptation des horaires, proposition mode de garde, mise à disposition de navettes, service de covoiturage ...).

Le CNV propose que **des formations** soient organisées par le biais des organismes employeurs ou des organismes tels que Pôle emploi ou la CAF.

Il propose aussi des actions **de sensibilisation et d'élaboration et de production d'outils pédagogiques** (clips, vidéo présentant des entreprises et collectivités exemplaires sur la prise en charge de la parentalité et la monoparentalité).. Cette sensibilisation doit se faire **à tous les niveaux : collectivités, élu(e)s, chaine entrepreneuriale, TPE, PME, grandes entreprises, sous-traitants ..., etc.** Ces actions doivent concourir à faire évoluer les représentations sur la parentalité en général, mais plus précisément sur les familles monoparentales ou encore sur la question de la paternité. Le CNV recommande que ces actions intègrent les programmations des **Contrats de Ville pour faire de la parentalité un réel sujet.**

B. RENFORCER LA CONNAISSANCE

Aujourd'hui, **il n'existe pas de données concernant le nombre d'enfant(s) par famille monoparentale dans les quartiers prioritaires**. Ces données d'objectivation manquantes permettraient d'appréhender plus objectivement les besoins spécifiques de ces familles en QPV.

Le CNV, en lien avec l'ONPV, souhaite que dès 2020 **les données de la CNAF et des CAF de la branche famille sur le sujet soient géo-référencées**.

Aussi, le CNV soulève l'importance de **réaliser des diagnostics dans les entreprises** pour connaître le **nombre de chef(fe)s de familles monoparentales en emploi** et connaître les **freins potentiels** que rencontrent ces familles en emploi.

C. SOUTENIR, VALORISER ET DONNER A VOIR LES INITIATIVES EXEMPLAIRES

Le sujet de la parentalité mobilise. Il est important de mettre en lumière des actions et mesures mises en œuvre qui favorisent la conciliation des temps de vie et la parentalité.

Quelques entreprises ont mis en place des politiques pour faciliter la parentalité et la conciliation des temps de vie de leurs employés. L'Oréal a mis en place une « Charte de la Parentalité » afin de **sensibiliser les employés sur leurs droits liés aux congés et à la parentalité, fournir des services** aux collaborateurs comme des crèches ou un accueil gratuit pour les enfants le mercredi et pendant les vacances scolaires ; **informer sur les gardes d'enfant** et le soutien scolaire ; **Aménager des horaires de travail** ainsi que la possibilité de ne pas travailler 1 à 4 mercredis par mois pour les parents d'enfants de moins de 12 ans. De même, La Poste a mis en place différentes mesures pour les familles monoparentales permettant de donner une priorité de congé pour les parents divorcés ayant la garde de leur enfant en âge de scolarité obligatoire.

Le CNV se propose de suivre les mesures prises en matière de parentalité en QPV, peu lisibles aujourd'hui, que ce soient des politiques liées aux entreprises, des actions développées par les associations ou les collectivités territoriales, pour les mettre en valeur l'exemplarité des démarches.

Le CGET -et la future ANCT-, en lien avec Service des droits des femmes et de l'égalité (SDFE) pourrait procéder à ce recensement dès 2020.

Axe 2 – LAISSER LE TEMPS D'ÊTRE PARENT

A. DE LA RESPONSABILITE DES ENTREPRISES

Les entreprises en tant qu'employeurs, que ce soit une grande entreprise, des PME ou des TPE, doivent être en mesure de lever les freins et de favoriser la parentalité de leurs salarié(e)s et plus particulièrement des chef(fe)s de familles monoparentales.

Le CNV préconise de :

- ❖ **Créer un Label** pour les entreprises et collectivités exemplaires ;
- ❖ Intégrer la question de la parentalité dans les **critères de la RSE** ;
- ❖ **Faire signer au niveau national et local des accords d'entreprise** : Citons, par exemple le travail mené par la Fédération des entreprises de propreté et services associés, comme l'engagement de certaines collectivités, avec des entreprises (prestataires ou donneurs d'ordre) qui, en signant la Charte pour le développement des prestations de propreté en journée, s'engagent dans une démarche de promotion et de mise en œuvre d'une organisation favorisant le temps de travail en continu des agents de propreté, ainsi que la réalisation de la prestation sur la journée. Les principes qui guident cet engagement sont la mise en place d'une démarche concertée et transparente, associant l'ensemble des acteurs concernés au premier rang desquels les agents de propreté. La mise en place des changements d'organisation se fait de manière progressive et concertée. Chaque année sont communiqués les éléments d'évaluation des résultats et des effets de cette démarche grâce aux données transmises par les signataires de la charte.

Des collectivités locales ont déjà adopté ces organisations, en Loire-Atlantique, ou à Paris par exemple.

1. Adapter les horaires de travail

La problématique des horaires de travail atypiques est un point d'attention particulier pour le CNV. Les chef(fe)s de familles monoparentales lorsqu'elles et ils sont en emploi, occupent pour une grande partie des postes en horaires décalés, découpés ou en temps partiel pour concilier les différents temps de vie. Les horaires atypiques sont pour les familles monoparentales un choix contraint voire subi, du fait de l'impossibilité de tenir un poste à temps plein, au vu de la charge parentale importante, ou au vu des possibilités d'emploi offerts aux personnes peu qualifiées.

Les métiers d'aide à la personne et les métiers de service – **où les femmes sont surreprésentées** – sont un exemple concret. Les temps de travail y sont souvent « atypiques » que ce soit des horaires décalés²² ou découpés²³. Les plannings peuvent devenir contraignants lorsqu'ils changent d'une semaine sur l'autre et bouleversent l'organisation de la famille, les modes de garde ou encore la mobilité. L'exemple des agents d'entretiens – qui sont une large majorité de femmes – montre qu'elles font souvent des horaires tôt le matin ou tard le soir avec différentes coupures entre les lieux de travail : elles sont alors invisibilisées dans leur propre structure en étant présentes en dehors des heures de bureau et des heures d'accueil des publics.

²² « Les horaires décalés font partie des horaires dits « atypiques ». En comparaison d'une journée de travail classique (9h - 17h), les horaires se trouvent déplacés tôt le matin (se lever avant 5 heures du matin par exemple), l'après-midi ou le soir. Cela comprend aussi le travail de fin de semaine et le travail de nuit. » <https://travail-emploi.gouv.fr>.

²³ Les horaires découpés, appelé « travail en coupure » font référence à une journée de travail sur laquelle se répartissent plusieurs séquences de travail séparées par une ou plusieurs périodes d'interruption d'activité, et parfois plusieurs employeurs.

Le CNV préconise un aménagement des horaires de travail adapté aux situations des familles, (monoparentales ou non), afin de pouvoir plus favorablement concilier temps de vie privé et professionnel.

A titre d'exemple, le CNV recommande la mise en place d'actions concrètes de responsabilité sociale et d'intégration sociétale des professions invisibilisées :

- ❖ **Réaliser les prestations de propreté en journée** pour diminuer le temps partiel subi, les horaires découpés, et alléger les contraintes pour les salarié(e)s qui sont majoritairement des femmes²⁴.
- ❖ Mettre en place des **équipes du matin et des équipes du soir** : pour réduire l'amplitude journalière des intervenant(e)s à domicile, réduire les interruptions de travail entre deux interventions, les frais de garde d'enfant, ou encore les coûts de cantine...
- ❖ Mettre en place des **équipes autonomes d'intervenant(e)s à domicile** pour que les salarié(e)s adaptent leurs plannings d'intervention en fonction de leurs besoins. Mais il faut rester vigilant : par exemple, il est nécessaire de prévoir des temps de réunions entre les salarié(e)s, or, ces temps ne sont pas rémunérés car ce sont des heures non-présentielles. Il faut donc pouvoir proposer des temps de rencontre entre les intervenant(e)s.
- ❖ Proposer **des journées en télétravail** lorsque le poste occupé le permet (hors métiers matériels comme hôte ou hôtesse de caisse, intervenant(e) à domicile, ... etc.)
- ❖ **Eviter la rotation des plannings** une semaine sur l'autre. La rotation des plannings demande pour des parents seuls une organisation complexe pour la garde des enfants, les transports, les tâches domestiques, impossible à anticiper une semaine sur l'autre.

²⁴ Un acte de service en journée auprès des occupants des locaux participe à la revalorisation d'un métier et donc à terme en favorise son attractivité. La démarche génère également une évolution vers une responsabilité environnementale partagée et permet une meilleure maîtrise des coûts associés. Pour toutes ces raisons, la réalisation de prestations en journée s'intègre de fait dans une politique de développement durable en apportant une valeur ajoutée économique, sociale, environnementale pour l'entreprise, les salarié(e)s et le territoire.

2. Faciliter la garde des enfants

Les familles – monoparentales ou non – en QPV se heurtent à la difficulté de bénéficier d'un mode de garde adapté à leurs contraintes professionnelles. Le nombre de places en crèche est souvent trop limité et le coût d'une personne tierce pour garder les enfants est souvent trop élevé. Dans l'objectif de faciliter la conciliation des temps des vies des parents, le CNV préconise aux employeurs de :

- ❖ Faciliter la garde des enfants en créant des crèches d'entreprises intégrant des quotas pour l'accueil des enfants dont le parent isolé en QPV est en emploi, ou en formation issu de quartiers prioritaires.
- ❖ Pour les structures d'aides à domicile ayant des crèches, **proposer des places aux salarié(e)s en ayant le besoin.**
- ❖ Développer des crèches et haltes garderies permettant une garde temporaire : adapter et permettre une souplesse dans la garde des enfants, les crèches doivent être aussi appréhendées comme des points d'appui à la recherche d'emploi et favoriser aussi l'accès à la formation.

3. Prendre en compte le temps des mobilités

Les horaires atypiques et découpés, le cumul d'emplois – parfois pour des employeurs différents – la distance domicile-travail, comme la distance et le temps entre les différentes prestations sur des lieux différents et parfois éloignés les uns des autres, sont une contrainte temporelle et financière subies par les familles monoparentales en QPV.

La mobilité de ces mères isolées en QPV ne se limite pas au temps de transport domicile-travail (dont le remboursement à 50% n'est possible qu'en utilisant les transports en commun, peu fréquents en dehors des heures de pointe, voire inexistant²⁵) : elles doivent aussi le concilier avec celui consacré aux enfants (jeunes enfants et adolescents) et aux tâches domestiques (courses, démarches administratives, déposer ou aller chercher les enfants à la crèche, à l'école ou aux différentes activités). Elles multiplient les micro-trajets dans une situation d'inconfort et d'insécurité.

²⁵ L'article R.3261-1 du Code du travail stipule : « La prise en charge par l'employeur des titres d'abonnement, prévue à l'article L.3261-2, est égale à 50% du coût de ces titres pour le salarié ». L'article R.3261-9 de ce même Code précise « Le salarié à temps partiel, employé pour un nombre d'heures égal ou supérieur à la moitié de la durée légale hebdomadaire ou conventionnelle, si cette dernière lui est inférieure, bénéficie d'une prise en charge équivalente à celle d'un salarié à temps complet. Le salarié à temps partiel, employé pour un nombre d'heures inférieur à la moitié de la durée du travail à temps complet défini conformément au premier alinéa, bénéficie d'une prise en charge calculée à due proportion du nombre d'heures travaillées par rapport à la moitié de la durée du travail à temps complet ».

Le CNV préconise la mise en œuvre de nouveaux dispositifs pour que les employeurs facilitent et favorisent le déplacement de leur salarié(e)s :

- ❖ **Pour les frais de transport domicile-travail**, augmenter le remboursement des abonnements mensuel ou annuel pour celles résidents en QPV qui utilisent les transports en commun. Rembourser les frais de carburants pour celles que l'absence de transports en commun, aux heures où elles travaillent, oblige à prendre un véhicule.
- ❖ **Trouver les modalités financières et fiscales pour la prise en charge par les employeurs du temps passé par l'employé(e) dans les transports entre plusieurs interventions**, sans incidence sur le prix du service rendu : pour quelques heures de travail rémunérées, l'amplitude d'une journée d'employé(e) peut être triplée, voire quadruplée²⁶.
- ❖ Au niveau des ressources humaines, prendre en compte les problématiques liées à la parentalité et aux mobilités dans les **Plans de mobilité des entreprises (PDM)** : à chaque élaboration ou révision des PDM, prendre en compte la question de la parentalité, du temps parental et des temps de transport des employé(e)s résidant en QPV.
- ❖ Toujours au niveau des ressources humaines, si plusieurs antennes sont développées sur un territoire, adapter l'affectation aux sites de travail en fonction du lieu de résidence et surtout du temps de transport en commun²⁷ nécessaire, et **adapter la cartographie distributive des postes**.

B. DE LA RESPONSABILITE DES EMPLOYEURS PUBLICS ET DES COLLECTIVITES

« Chercher à harmoniser les temps »²⁸ : l'harmonisation des temps et l'adaptation des horaires doivent être portés par l'ensemble des services publics et pris en compte par les collectivités de façon à ce que chaque pan des politiques publiques s'interroge sur ces articulations.

1. Favoriser les modes de garde adaptés et la garde pré, post et périscolaire

Les problématiques liées au temps sont en lien avec la difficulté pour les parents de trouver un mode de garde adapté : les places en crèches sont rares et même si un enfant a une place en crèche, les horaires d'ouverture de celles-ci peuvent contraindre les parents dans leur emploi du temps. Ils et elles doivent, soit trouver une autre solution de garde, soit prendre sur leur temps de travail, pouvant aller jusqu'au refus d'un emploi : **en effet le mode de garde pouvant être trop couteux, il arrive que des chef(fe)s de familles monoparentales refusent d'occuper certains emplois du fait d'un salaire non suffisant pour payer un mode de garde**²⁹. Pour

²⁶ Voir Annexe 3 : deux exemples de situation ; informations aimablement communiquées par un cabinet d'avocat en charge d'une action aux prud'hommes, suite à des licenciements.

²⁷ Une courte distance entre deux sites n'est pas toujours révélatrice d'une courte durée de transport, sachant que les transports en commun sont plus développés de la périphérie vers une grande ville, et moins d'une périphérie à une autre. Enfin, les transports en commun étant moins développés vers les QPV, ils le sont d'autant moins en QPV.

²⁸ E. Hervé, « Temps des villes », 19 juin 2001, Remis à Nicole PERY et Claude BARTOLONE.

²⁹ « Pour les mères de jeunes enfants, et surtout pour les mères isolées, les frais de garde ont un impact sur la décision de travailler, et le choix des heures travaillées le cas échéant, au regard de leur salaire potentiel. En effet, si elles décident de travailler, elles doivent recourir à un mode de garde, le plus souvent payant. Les choix d'offre de travail et de modes de garde sont donc interdépendants. », A. Dang et D. Trancart, « Trajectoires professionnelles et

favoriser l'insertion professionnelle de cette population ciblée, le CNV propose un ensemble de préconisations portant sur les modes de garde :

- ❖ **Revoir les horaires d'ouverture** des crèches et garderies plus tôt ou plus tard dans la journée, mais aussi proposer un accueil adapté et souple (nombre de jours, nombre d'heures adaptés au travail du/des parent(s))³⁰. Mais aussi travailler à la **mise en place de modes de garde accueillant une fratrie** quel que soit l'âge des enfants qui permettent d'éviter les micro-trajets.
- ❖ Intégrer systématiquement le critère de **familles monoparentales en QPV dans les publics prioritaires à l'accès aux modes de garde. Le CNV propose qu'il soit l'un des critères retenu pour l'octroi de 1 000 € par place de crèches créées en QPV qui figure dans la feuille de route de la Mobilisation nationale pour les habitants des quartiers** (Axe 2 : Favoriser l'émancipation ; Thématique 4 : Education et petite enfance).
- ❖ **Assouplir les conditions d'accès à la cantine.** Les demandes doivent être faites trop en avance et ne permettent pas aux parents avec des plannings qui changent, ou une urgence, d'anticiper la prise en charge de l'enfant au moment du déjeuner. Il est nécessaire de favoriser l'accès à la cantine pour éviter des allers-retours entre midi et deux pour le parent et alléger la charge mentale qui en découle.
- ❖ Pour que ce critère soit pris en compte, il est nécessaire de faire **un travail de sensibilisation au niveau des communes** (élus et personnels, notamment les services des ressources humaines) sur les difficultés de certains publics – et notamment les parents en QPV, les familles monoparentales, les parents en formation, ... etc. – pour obtenir une place en crèche.

2. Faciliter et accompagner

○ Recourir aux droits

La monoparentalité est devenue une des causes principales de pauvreté et d'exclusion, ce qui explique la densité plus forte de familles monoparentales dans les QPV. Il est donc essentiel que les aides au revenu soient renforcées.

Le CNV souhaite que le recours au droit aux prestations soit amélioré, notamment celles qui entraînent une majoration pour isolement (RSA, prime d'activité, allocations logement...). Le transfert de ces prestations dans le revenu universel d'activité (RUA) offre une opportunité pour améliorer cet accès au droit, en facilitant les démarches pour les rendre plus simples et plus automatiques. Le développement des points d'accueil numérique peut aussi contribuer à faciliter les démarches. Pour autant le CNV restera attentif aux difficultés d'accès et de maîtrise du numérique³¹.

freins à l'emploi des parents isolés allocataires du RMI ou de l'API », Dalloz « revue d'économie politique », 2012/5 (Vol. 122), p 696.

³⁰ Cela suppose que les effectifs des personnels des crèches doivent être renforcés pour ne pas entraîner les auxiliaires puéricultrices, ATSEM et autres membres du personnel dans des horaires contraignants.

³¹ Voir L'avis du CNV sur « Les laissés pour compte du numérique ». Juin 2018.

Au-delà de l'accès au droit, le CNV préconise que **la composante de l'aide au revenu lié à la monoparentalité** (majoration pour isolement) **soit augmentée**, de façon à couvrir davantage les charges liées à la monoparentalité.

Une mention particulière doit être faite pour les **pensions alimentaires**, dont l'objectif est de faire en sorte que le parent qui n'a pas la garde de l'enfant en assume une partie de la charge et continue – versement ou pas - à exercer sa responsabilité parentale après la séparation.

Aujourd'hui, un tiers des pensions alimentaires n'est pas versé au parent qui a la garde des enfants, étant majoritairement des femmes. Une telle entrave aux devoirs parentaux est considérée **par le CNV comme un abandon de famille**³². Elle creuse et enlève la situation de précarité du parent seul avec l(es) enfant(s). Le 19 septembre 2019 le gouvernement a annoncé la mise en place d'un « *service public de versement des pensions alimentaires* » destiné à recouvrir le non-paiement des pensions alimentaires pour :

- **D'une part, résorber le non-recours**³³ : elle n'est sollicitée que par 10 % des familles rencontrant des difficultés : méconnaissance du dispositif, nécessité d'un titre exécutoire délivré par un juge –compliqué financièrement et psychologiquement : impression de faire l'aumône, crainte du rapport de force, refus de passer pour « la méchante personne » qui envoie un huissier chez le parent mauvais payeur,
- **D'autre part, améliorer les délais de versement** : la CAF demandera son relevé d'identité bancaire au parent débiteur, ainsi que l'attestation de prélèvement, pour verser la pension alimentaire au parent créancier. Si l'ex-conjoint refuse, la CAF, comme c'est déjà le cas, aura la possibilité d'aller récupérer sur salaire ou sur le compte du débiteur la somme due, dès lors qu'il est solvable. L'allocation de soutien familial de 115€ par enfant est versée par la CAF en attendant, pour les familles monoparentales isolées. Ce nouveau dispositif fonctionnera à partir du mois de juin 2020, pour tous les parents qui signalent un incident de paiement à l'Aripa)³⁴.

En cas de difficulté de recouvrement, notamment pour les débiteurs partis à l'étranger ou ayant organisé leur insolvabilité, la seule solution est d'engager une procédure pénale. Or celle-ci est difficile à engager par le parent qui a la garde de l'enfant, à la fois pour des raisons psychologiques et des raisons financières. **Le CNV souhaite que l'Aripa soit subrogée de droit pour engager ces procédures, dès lors que le recouvrement se révèle impossible.**

Le CNV soutient cette initiative, et demande que ce recouvrement soit automatique.

³² Délit réprimé par le Code pénal par lequel une personne n'exécute pas pendant plus de deux mois son obligation de verser une pension, une contribution, ou des prestations de toute nature dues en raison de l'une des obligations familiales prévues par le Code civil.

³³ D. Lenoir (Terra Nova), « Pensions alimentaires : en finir avec les impayés », 6 Mars 2019.

³⁴ Plus de 40 millions d'euros (M€) seront consacrés, dès 2020, à la nouvelle mesure, intégrée au projet de loi de financement de la sécurité sociale. 120 M€ par an, à partir de 2022. Et pour un meilleur suivi, 450 personnes seront recrutées l'année prochaine, ce qui doublera les effectifs alloués à l'Aripa. L'objectif, avec ces moyens supplémentaires, est de faire davantage connaître un droit qui existe déjà, mais insuffisamment connu : les familles monoparentales isolées, qui ont obtenu une pension alimentaire inférieure à l'allocation de soutien familial (de 115 €) peuvent bénéficier d'un complément pour atteindre cette somme. Sur 2,4 millions de familles monoparentales, 1 million qui doit percevoir une pension alimentaire. 300 000 d'entre elles ne la perçoivent pas totalement ou de façon aléatoire, voire pas du tout. En moyenne, le montant d'une pension alimentaire est de 170 € par mois par enfant. La pension alimentaire est aussi une question de lutte contre la pauvreté : 54 % des dossiers de surendettement recensés par la Banque de France en 2018 concernent les femmes seules avec enfant.

De même le CNV soutient le projet de **rendre automatique le versement du complément d'allocation de soutien familial (ASF)** prévu quand la pension est inférieure à celle-ci, comme l'engagement des procédures de recouvrement forcé quand la pension n'est pas versée. Il **propose aussi que l'ASF continue à être versée quand le parent qui a la garde de l'enfant reprend une vie de couple**, celle-ci étant versé **pour l'enfant, et non pour le parent** : la remise en couple fait partie de l'intimité d'une famille et n'est pas une donnée objective. Les contrôles quant à cette remise en couple sont considérés pour le CNV comme une **violation de l'intimité de la famille**.

Concernant plus particulièrement les métiers d'aide à la personne, **le CNV préconise que soit mise en place une grille nationale des tarifs d'aide à la personne (APA)**, les montants étant très hétérogènes d'un département à l'autre³⁵, générant ainsi une rupture d'égalité pour les bénéficiaires et remettant en cause le principe d'équité territoriale.

- **Accompagner**

La parentalité est un ensemble d'apprentissages et sa mise en œuvre relève d'une éducation spécifique à chaque famille. Cependant, elle nécessite que des conditions matérielles, économiques et psychologiques soient réunies pour être en capacité d'éduquer ses enfants. **Le CNV insiste donc sur la nécessité de systématiser un accompagnement à la parentalité afin de donner aux parents les clefs pour accéder à un modèle parentalité qui leur convienne**. Pour cela, le CNV recommande de :

- ❖ Créer systématiquement dans chaque QPV des dispositifs d'appui à la parentalité et à la coparentalité au niveau des collectivités territoriales, par le biais des travailleurs sociaux.
- ❖ Intégrer un accompagnement à la parentalité dans les actions développées par Pôle Emploi.
- ❖ Majorer en QPV l'allocation de présence parentale (APP) versée par la CAF.

L'enjeu d'accompagnement à la parentalité dès la grossesse et notamment lorsqu'il s'agit de familles dans la précarité apparaît une nécessité. Le CNV propose qu'une **détection précoce et une offre d'accompagnement dès la grossesse** soit systématiquement faite, et pour ce faire :

- ❖ Intégrer cette disposition dans les **schémas départementaux d'aide à la parentalité**, en impliquant les techniciens d'intervention sociale et familiale (TISF).
- ❖ **Accompagner les jeunes mères en risque de décrochage scolaire** : actions auprès des lycéennes comme celles mises en place par le service d'accompagnement des mères lycéennes (SAMELY)³⁶, créé par les PEP75 en 2013.

Ces actions devront intégrer les contrats de ville.

Le soutien psychologique est également une dimension qui a mobilisé les réflexions du CNV. Il existe en effet des lacunes dans le suivi psychologique de ces familles, d'autant plus que

³⁵ Chiffres 2017 : de 18,18€ de l'heure en Côte d'Or, à 25,19€ de l'heure en Isère.

³⁶ Chaque année, le SAMELY suit 180 lycéennes enceintes ou jeunes mères. Ce service leur offre un accompagnement dans leur scolarité mais aussi dans leur orientation professionnelle. Les jeunes femmes bénéficient également d'un soutien à la parentalité. Voir descriptif de l'action : <http://lespep75.com/elevs-enceintes-le-samely/>.

certaines femmes se retrouvent en situation de monoparentalité suite à des violences intrafamiliales, touchant également les enfants.

Le CNV propose de :

- ❖ **Rendre l'accès à des soins psychologiques plus facile** aux mères isolées, et systématiser le suivi psychologique des chef(fe)s de familles monoparentales dès la grossesse ou dès le moment de la séparation.

3. Améliorer le cadre de vie : habitat et mobilités

La manière d'habiter, la manière de se déplacer ont des incidences sur le cadre de vie d'une personne et plus largement sur le cadre de vie d'une famille. En effet, le lieu de vie d'une famille devrait être toujours décent et adapté à celle-ci, le logement doit être à même de proposer des espaces séparés, ne serait-ce que pour les enfants et le/les parent(s). Le CNV propose de :

- ❖ **Favoriser l'accès au logement**, en accompagnant et priorisant les demandes de logement venant de familles monoparentales, et notamment favoriser l'accès aux logements d'urgence pour les femmes victimes de violences.
- ❖ **S'inspirer des projets d'habitat évolutif et modulable** (et notamment l'exemple de Villiers-le-Bel sur les « logements égalitaires ») pour adapter les logements à la composition des familles, leurs besoins et leurs évolutions.

La manière de penser les réseaux de transports est aujourd'hui un frein à la mobilité de chef(fe)s de familles monoparentales travaillant en horaires découpés ou décalés. Les infrastructures de transports – les arrêts et les routes – les itinéraires des transports en commun, ou encore les horaires, sont pensés en fonction des normes liées au travail, c'est-à-dire que les transports sont pensés en fonction des horaires de bureaux, ou bien vers des zones d'activités économique.

Concernant les transports en commun dans les QPV, le CNV propose de :

- ❖ **Proposer des tarifs préférentiels** pour les familles monoparentales.
- ❖ **Promouvoir des modes de transport alternatifs** qui pourraient être adaptés aux situations des familles (exemple : Plateformes Wimoov³⁷).
- ❖ **Améliorer le déploiement et la desserte** des QPV le matin tôt et tard en soirée.
- ❖ **Proposer des « arrêts à la demande »** pour les horaires tôt le matin (avant 6/7h) et en soirée (après 20h).
- ❖ **Développer une offre de transport** en commun plus conséquente en dehors des horaires d'affluence / de bureau.
- ❖ Pour cela, le CNV souhaite que les **Plans de Déplacement Urbain (PDU)** soit élaboré ou révisé en ajoutant dans l'angle d'analyse les travailleurs et travailleuses en horaires décalés

³⁷ Les plateformes Wimoov sont des lieux d'accueil offrant des solutions de mobilité aux publics les plus fragiles. Ces plateformes ont vocations à compléter les dispositifs existants sur les territoires. Elles permettent un accompagnement adapté aux besoins des publics. Voir site du dispositif : <https://www.wimoov.org/>

et découpés. Leur révision doit être une opportunité de mieux suivre les mobilités des salarié(e)s et comparer les temps de trajets (selon des données genrées, et géo localisées en QPV).

- ❖ De même, le CNV souhaite que les **Plans de mobilité (PDM)**³⁸, anciennement appelé Plans de déplacements d'entreprise (PDE) prennent en compte les déplacements liés aux activités professionnelles concernent les trajets domicile/travail, mais aussi le transport de marchandises, les déplacements professionnels des collaborateurs, des clients, des visiteurs, des partenaires, des fournisseurs..., indiquent le nombre de leurs salarié(e)s résidant en QPV.
- ❖ Le CNV préconise de s'appuyer sur l'exemple des politiques pour une qualité de vie au travail (QVT) et de développer des politiques de **qualité de vie dans les transports**.

C. RENFORCER LES LIENS

1. Relation parents - institutions

Pour favoriser le renforcement des liens entre les enfants et les parents, ou aider les parents dans leur parentalité, les **institutions**, et particulièrement les **établissements d'accueil pour les enfants** doivent également **s'adapter** pour créer des **conditions favorables**.

En effet, il est nécessaire de **créer les conditions de la participation des parents** à la vie scolaire de leurs enfants, à leur éducation, pour revaloriser l'image des enfants, mais aussi pour recréer du lien entre l'institution et les parents.

La question de **l'accompagnement des parents** et de leurs disponibilités doit être posée. **L'adaptation et l'ouverture des structures d'accueil des enfants** (garderie, crèche, école, collège, lycée...) aux parents est un réel enjeu des politiques publiques : c'est à **l'institution de s'adapter**. Elle doit pouvoir **donner la possibilité** à des parents de venir en dehors de leurs heures de travail, elle doit également s'adapter sur les **contraintes liées à la garde**. Cela doit pouvoir permettre de **libérer à la fois du temps pour les parents**, mais aussi de les **impliquer davantage dans la vie scolaire ou extra-scolaire** de leurs enfants. Les objectifs sont de **renforcer les liens avec leurs enfants** et de **favoriser la relation** qu'ont les **parents avec l'école** –, leur permettre de dépasser les **représentations** liées à leur propre vécu, souvent négatif – et enfin de recréer un lien de confiance entre l'école et les parents – tout comme entre l'école et l'enfant.

A titre d'exemple, le travail des **médiateurs sociaux en milieu scolaire** est de favoriser notamment l'instauration ou la restauration d'un dialogue bien souvent semé d'incompréhensions, de malentendus et de préjugés, de remettre de la confiance entre l'école et les familles. Il favorise l'autonomie des familles en leur donnant les clés, les codes qui vont leur permettre de mieux comprendre l'institution scolaire qui est bien souvent opaque, fermée,

³⁸ L'article 51 de la Loi de transition énergétique pour la croissance verte (LTECV) dispose que, dans le périmètre d'un plan de déplacements urbains, toutes les entreprises regroupant plus de 100 travailleurs sur un même site doivent **élaborer un PDM** pour améliorer la mobilité de son personnel et encourager l'utilisation des transports en commun et le recours au covoiturage. Les entreprises situées sur un même site peuvent établir un PDM interentreprises. L'entreprise qui ne respecte pas cette obligation ne peut bénéficier du soutien technique et financier de l'ADEME. Le PDM est transmis à l'autorité organisatrice de la mobilité territorialement compétente.

distante. Cette médiation permet de s'assurer que le message de l'école passe par un canal efficace, qui lui permet d'être reçu parce que transmis, traduit, interprété et de contribuer à une dédramatisation de certaines situations.

L'école doit également être un levier pour favoriser l'insertion professionnelle des parents. L'école républicaine doit assurer, au-delà de son rôle éducatif, un rôle de facilitateur et d'émancipateur.

- ❖ Systématiser un accueil de garderie le matin et le soir.
- ❖ Assurer un accompagnement des enfants et des adolescents soutenu dans l'orientation scolaire pour décharger en partie les parents de cette tâche.
- ❖ Veiller plus particulièrement au décrochage scolaire.
- ❖ Permettre aux parents de participer aux activités extra-scolaires et périscolaires.

Le CNV pense que « Cités Educatives » représentent une opportunité face à l'enjeu de création de liens entre les institutions (écoles, associations, collectivités) et les parents pour que la parentalité soit prise en compte de manière transversale dans le projet.

Le CNV sera attentif aux actions générées dans ce sens dans les projets développés dans les Cités Educatives.

2. Relations entre les institutions

Pour faciliter la création de ces conditions de mise en confiance, de prise de confiance, de revalorisation des membres de la famille, ou encore des **institutions**, ce sont toutes les institutions d'un territoire donné, concernées par les questions de parentalité, qui doivent **mener des actions et travailler ensemble**. Il y a un réel besoin d'assurer un **maillage territorial** sur du **long terme**. Le lien doit être fait entre les **centres sociaux**, les **CAF** ou encore avec les éducateurs, les médiateurs sociaux et travailleurs sociaux, mais aussi avec les différents acteurs locaux: les animateurs des centres de loisir, des maisons des parents etc. Enfin, les chambres consulaires devront aussi être mobilisées.

Le CNV propose donc de réaffirmer et renforcer les politiques publiques qui permettent de créer les **conditions pour une prise de confiance et une mise en confiance des parents dans l'exercice de leur parentalité**.

- ❖ Etre en capacité localement de **renforcer les liens entre les différents acteurs de l'éducation, de l'aide à la parentalité, l'aide sociale à l'enfance et les programmes de Réussite Educative (PRE) existants** : accompagnement des enfants en difficulté scolaire et accompagnement sur les difficultés extra-scolaires – santé, famille, motricité, ... etc.)
- ❖ Là encore, développés dans les Cités éducatives sont une opportunité de mettre en œuvre une co construction réelle. **Le CNV suivra attentivement l'implication des parents dans la gouvernance des projets.**

3. Relation enfant-parent : créer les conditions du dialogue

Le CNV s'est questionné sur la nécessité de renforcer les liens entre les parents et enfants et notamment au sein des familles monoparentales. Pour cela le CNV a axé une de ses réflexions sur la question de la valorisation de chaque membre de la famille et du renforcement des liens entre parent et enfant.

Le CNV propose donc que des actions soient portées sur :

- ❖ La **(re)valorisation de l'image des parents** – que ce soit la mère seule, le père seul ou les deux parents – auprès de l'enfant ou auprès du parent lui-même,
- ❖ La **(re)valorisation de l'image de l'enfant** auprès des parents et de lui-même.

Afin d'instaurer ou de réinstaurer un **climat de confiance** au sein des familles qui en ont le besoin et de **créer ou recréer des relations apaisées**. Il faut créer les conditions du dialogue parent-enfant³⁹.

Axe 3 – FAVORISER LE REPIT PARENTAL : UN TEMPS A SOI – UN TEMPS POUR SOI

La parentalité peut prendre la forme de **multiples pratiques parentales qui s'acquièrent par diverses formes d'apprentissage**. Pour autant, certains parents, face à des difficultés d'ordre financières ou personnelles peuvent se retrouver **démunis** dans leurs pratiques parentales.

Ces difficultés peuvent **affecter** d'une part la **relation avec le ou les enfants**, mais d'autre part peuvent **affecter le rapport à soi – et par prolongement leur rapport à la parentalité**. Ainsi le parent peut en venir à se **dévaloriser** et construire une image dégradée de lui-même, que la société et les institutions lui renvoient fréquemment. Les parents isolés se retrouvent ainsi dans un **cercle vicieux et ne trouvent pas le temps de penser à elles/eux et pour elles/eux**.

Le CNV insiste sur le fait que **ce n'est pas la quantité de temps disponible qui est importante mais le rapport au temps** : c'est la question de **s'autoriser à prendre du temps pour soi, à prendre du temps pour se faire plaisir**. Le temps disponible des mères isolées, relevant du « **privé** », n'est pas suffisamment pris en compte dans les politiques publiques alors qu'encore plus de 70% des tâches ménagères sont effectuées par des femmes. Tout « temps pour soi » est vécu de façon culpabilisante. Une première aide pour ces parents serait de leur permettre que ce temps ne soit pas perçu comme « volé » mais pour « elle » :

³⁹ A titre d'exemple, l'objectif du projet « Mes parents m'aiguillent de fil en fil » développé par la CAF du Nord à Wattrelos en 2017 dans le cadre du REAAP a pour but de renforcer les liens entre enfants et parents en proposant des ateliers parent/enfant qui permettent à ces derniers de se réunir autour d'une activité. L'objectif est de revaloriser l'image des parents – et dans le cas des familles monoparentales, l'image du parent seul – notamment par la **transmission de savoirs**, par la **discussion**, par la **création**, pour **renforcer ou recréer le lien** entre les **enfants et les parents**. De même, l'image de l'enfant auprès des parents est aussi à revaloriser pour encourager un apaisement des relations au sein de la famille : l'objectif est de rendre les parents comme les enfants « **fiers** » et donner une **vision positive** à l'enfant du **monde des adultes**.

- ❖ Le CNV appuie la proposition d'actions de **valorisation de l'image de soi** pour inscrire les chef(fe)s de famille en situation d'exclusion sociale dans un **cercle vertueux**, en leur permettant **un temps pour soi**.
- ❖ Le CNV insiste donc sur la nécessité de développer le **pouvoir d'agir** (ou empowerment) et l'activation de réseaux de solidarité entre parents seul(e)s qui permet d'appréhender non seulement la capacité concrète des personnes (individuellement ou collectivement) d'exercer un plus grand « contrôle » sur leur vie, sur la « maîtrise » de leurs temps de vie et de se recentrer sur ce qui a une importance pour la personne même.

Les politiques publiques doivent encourager la possibilité d'un répit parental ; Pour cela, le CNV propose que les contrats de ville intègrent le soutien à toutes actions permettant d'organiser des activités « temps libre » pour les mères isolées :

- **Temps libre pour des activités en famille ;**
- **Temps libre pour des activités entre adultes.**

Cela peut passer, comme cela existe déjà, par la mise en place de **groupes de parole**, de **groupes de mères** et autres **cercles sociaux** comme des Cafés des parents solos ou les accorderies, pour approfondir le rapport au temps, permettre des échanges et des conseils et activer un réseau d'entre-aide ; Mais aussi, par le développement de pratiques culturelles et sportives, à l'exemple du projet « TouteSport ! » développé ces dernières années par le Centre d'information des droits des femmes et des familles (CIDFF)⁴⁰.

On peut à cet égard et à titre d'exemple, reprendre les conclusions du séminaire du CNV qui s'est tenu le 4 mars 2019 au Sénat sur « sport au féminin en QPV, vecteur d'émancipation », et **faire des quartiers populaires des lieux d'innovation du sport au féminin :**

- ❖ **Aider les familles** en incitant et soutenant les pratiques sportives libres en famille, en adaptant les heures d'ouverture des équipements aux horaires des femmes et en offrant des possibilités de gardes d'enfants.
- ❖ **Encourager la présence des sportives dans la ville** en proposant des parcours sportifs pour les femmes, des espaces de pratiques entre femmes en guise de « sas » pour affirmer et sécuriser le sport libre dans la ville et en organisant la réappropriation des espaces sportifs d'accès libre par les femmes, y compris en les définissant lors de marches exploratoires.
- ❖ **Encourager les femmes et créer de l'empowerment** en les sensibilisant sur le rapport au temps, faire émerger l'idée que prendre du temps pour soi n'est pas un luxe ;
- ❖ **Développer le travail en réseau**, avec les clubs, les missions locales, ...etc., pour décloisonner les univers.

⁴⁰ Voir les conclusions du séminaire organisé par le CNV sur le « Sport au féminin » du 5 mars 2019.

ANNEXES

ANNEXE n° 1 : Soutien public à la parentalité

Le budget de la politique de la ville (Programme 147) a consacré **5 804 392 €** en 2018 aux actions d'aide à la parentalité, qui correspond au financement d'environ 1000 actions orientées sur l'accès aux droits, le lien entre les parents et les institutions, la protection de l'enfant et le soutien à la parentalité dès la grossesse, et enfin l'autorité parentale.

Le CGET intervient également au niveau national en soutenant les associations qui font de l'ingénierie et/ou de l'essaimage d'actions de soutien à la parentalité : Parent Solos et Compagnie, la Fédération nationale des parents et des éducateurs, les cafés des parents, l'association française des ludothèques ou encore la FGPEP⁴¹. Le but de ces actions est de créer un **effet levier** sur les budgets des CAF, des communes, des départements etc. et de renforcer la mobilisation du droit commun.

Il existe trois dispositifs de droit commun qui sont déployés dans les quartiers pour faire effet de levier à la parentalité : les REAAP⁴², les LAEP⁴³ et les CLAS⁴⁴. Ce sont des actions de droit commun de la CNAF auquel le CGET contribue au titre de la politique de la ville⁴⁵.

Sur ces dispositifs, les **CAF sont les principaux intervenants en matière de parentalité** et aussi le principal financeur. La **Convention d'objectif et de gestion entre l'Etat et la CNAF** prévoit les dépenses en fonction des politiques développées et soutenues. Entre 2017 à 2022 il est prévu que la stratégie soit orientée autour de 3 axes: « Agir pour le développement des services allocataires », « garantir la qualité et l'accès aux droits en modernisant le modèle de production de service » et « mobiliser les personnels et leurs compétences, moderniser le système d'information, optimiser le pilotage et l'évaluation, renforcer les coopérations ». En revanche cette convention ne précise pas quelle part d'actions sont spécifiques dédiées aux quartiers.

Par contre, figure dans la **feuille de route de la Mobilisation nationale pour les habitants des quartiers**, l'instauration d'un bonus de 1 000 € par place de crèche créée dans les quartiers sur un objectif national de création de 30 000 places sur le territoire national (Axe 2 : Favoriser l'émancipation ; Thématique 4 : Education et petite enfance).

Enfin citons, sous l'égide du ministère de l'intérieur et du ministère de l'éducation, le dispositif **Ouvrir l'Ecole aux Parents**, dédié aux parents et enfants allophones qui arrivent dans les écoles. L'idée est de sensibiliser les parents et enfants aux valeurs de la république, de l'école, de leur permettre de comprendre l'institution.

⁴¹ FGPEP : Fédération générale des pupilles de l'enseignement public.

⁴² REAAP : Réseau d'écoute d'appui et d'accompagnement à la parentalité. C'est le dispositif le plus ancien et a été généralisé en 1980. Il en existe au minimum un par département. Il a pour mission de coordonner l'ensemble des actions menées sur la parentalité et mener aussi des actions.

⁴³ LAEP : Lieux d'accueil enfants-parents. Ce sont des lieux d'accueil dédiés à l'accueil des enfants jusqu'à leur 6 ans avec leurs parents et l'objectif est de renforcer les liens entre parents et enfants.

⁴⁴ CLAS : Contrat local d'accompagnement scolaire.

⁴⁵ 22,5% des LAEP sont déployés en QPV (en 2016, sur 1500 LAEP, 336 étaient en QPV), 40% des actions des REAAP bénéficient aux familles des QPV enfin, 58% des CLAS touchent principalement les familles de QPV.

Ces deux dernières années le sujet de la parentalité a fortement interpellé le gouvernement et mobilisés différents ministères et stratégies gouvernementales :

Citons :

- La **stratégie nationale de prévention et lutte contre la pauvreté, « Investir dans les solidarités pour l'émancipation de tous »**, portée par le ministère des solidarités et de la santé, présentée en 2018 par Olivier Noblecourt et déployée en régions par les 13 Hauts commissaires récemment nommés.
- La **stratégie nationale de santé 2018-2019** qui s'est focalisée sur l'accompagnement des parents dans la période prénatale et l'amélioration de la prise en charge des troubles et des maladies de l'enfant.

Et prochainement :

- **Une stratégie de protection de l'enfance** qui devrait permettre dans son volet préventif, de développer des actions de soutien à la parentalité.
- **Une stratégie de soutien à la parentalité** dans la continuité de l'initiative « Dessine-moi un parent ».

ANNEXE 2 : Auditions du groupe de travail « Monoparentalité, parentalité en QPV et employeurs public et privés »

Francis BOUYER, sous-directeur de la cohésion et du développement social (CGET, DVCU) fera un point sur les dispositifs à l'œuvre en QPV, et les articulations interministérielles : difficultés et avancées (DGAS, CNAF, Plan pauvreté ..., etc.) Il a été nommé depuis son audition Haut-commissaire à la lutte contre la pauvreté, auprès du préfet de Région Grand Est.

Ariane DUPONT, Directrice de l'École d'économie de la Sorbonne.

Auteure d'une quinzaine de publications, ses recherches interrogent le rapport entre science et mesure dans la production du savoir mais également dans la définition et la conduite des politiques publiques (la demande de transports, le genre...) nécessitant une approche multi-disciplinaire.

Elle a exposé au CNV les données sur les temps de transports et la mobilité (comparaisons internationales), les Plans de déplacements d'entreprises et les pistes de mesure en réflexion actuellement.

Hélène LEMAIRE, Directrice de l'Union nationale de l'aide, des soins, et des services à domicile Nord - (UNA- NORD), et **Hélène GODIN**, directrice des ressources humaines de l'UNA, exposeront leur expérience.

L'Union Nationale de l'Aide, des Soins et des Services aux Domiciles (UNA) est une fédération à but non lucratif créée le 17 janvier 1970. UNA est à la fois un mouvement associatif militant, un syndicat d'employeurs, un réseau d'associations, mutuelles, fondations, services publics territoriaux (CCAS/CIAS) et hospitaliers. UNA représente plus de 960 structures adhérentes (3000 implantations), employant plus de 120 000 salarié(e)s, au sein d'un réseau de 65 unions départementales et 20 unions régionales. Les structures adhérentes à UNA gèrent des activités de services d'aide et d'accompagnement à domicile (SAAD) auprès des personnes vulnérables, des services de soins à domicile (CSI, SSIAD), des services polyvalents d'aide et de soins à domicile (SPASAD), des services d'accompagnement des familles, des structures d'accueil et de garde d'enfants à domicile, des services à la personne. Ce sont 175 000 personnes aidées. La fédération départementale du Nord propose de l'aide, des soins et des services à domicile. Elle est composée de 30 structures employant 3 700 salarié(e)s, intervenant 3,7 millions d'heures auprès de plus de 22 000 bénéficiaires. Pour développer la notoriété du secteur, UNA Nord a joué un rôle moteur dans la création de l'association les Inséparables, issue d'un mouvement de défense commun avec Adessadomicile et l'ADMR Nord.

ANNEXE 3 : Deux exemples de situation

Les noms des personnes, comme celui des entreprises ont été anonymisés

Conseil de prud'hommes de XX

RG n° F 00/0000

Bureau de jugement du 20 juin 2019 à 14 h

Section « Commerce »

Extrait des conclusions récapitulatives :

Madame CK

Née le 6 mars 1964 à Couthia (Sénégal)

De nationalité sénégalaise

Agent de propreté

Demeurant aux Mureaux (78)

3 enfants (dont un handicapé)

Depuis le 3 décembre 1997 au 15 février 2018, date de son licenciement, Mme CK n'a jamais cessé de travailler dans cette branche professionnelle à savoir :

- AAA du 3 décembre 1997 au 8 janvier 1998
- BBB du 3 décembre 1997 au 8 janvier 1998
- CCC du 3 au 30 août 1998
- DDD du 6 au 22 janvier 1999
- EEE du 18 mai au 2 juin 1999
- FFF du 3 septembre 1999 au 3 janvier 2000
- GGG du 14 décembre 1999 au 28 février 2001
- HHH du 26 juin au 31 juillet 2000
- IIII du 26 juin au 31 juillet 2000
- JJJJ du 18 juin 2001 au 30 novembre 2004
- JJJJ du 19 juillet au 31 août 2002
- KKK du 29 juillet au 9 septembre 2002
- KKK du 7 novembre 2002 au 18 juin 2003
- LLL du 2 au 28 février 2003
- LLL du 9 novembre 2003 au 31 janvier 2004
- MMM du 8 décembre au 9 décembre 2003
- NNN du 21 janvier au 31 mars 2004
- OOO du 12 au 26 juin 2004
- MMM du 19 juillet au 26 septembre 2004
- PPP du 3 septembre 2004 au 3 septembre 2005
- QQQ du 1^{er} décembre 2004 au 30 novembre 2007
- MMM du 17 septembre 2005 au 31 décembre 2009
- RRR du 9 novembre au 18 décembre 2009
- SSS du 19 août au 15 septembre 2010
- TTT du 1^{er} mars 2011 au 31 août 2012
- UUU du 4 février au 5 avril 2013
- UUU du 30 septembre au 25 octobre 2013
- VVV du 10 février au 30 juin 2014
- WWW du 4 mars 2011 au 31 juillet 2014
- XXX du 3 juillet au 31 août 2012

- YYY du 6 au 31 août 2012
- XXX du 1^{er} septembre 2012 au 15 février 2018
- ZZZ du 7 janvier au 14 février 2014
- ZZZ du 5 mars au 18 avril 2014
- ZZZ du 16 au 30 mai 2014
- ZZZ du 4 juin au 24 septembre 2014
- AAA' du 1^{er} juillet 2014 au 30 juin 2017
- ZZZ du 10 octobre au 28 novembre 2014
- ZZZ du 17 décembre 2014 au 2 janvier 2015
- ZZZ du 5 au 18 mai 2015
- ZZZ du 13 juillet au 4 septembre 2015
- ZZZ du 12 octobre au 13 novembre 2015
- ZZZ du 1^{er} au 4 décembre 2015
- ZZZ du 20 au 27 mai 2016
- ZZZ du 6 au 16 juin 2016
- BBB' du 18 juin au 19 juillet 2016
- ZZZ du 25 juillet au 23 septembre 2016
- CCC' du 5 octobre 2016 au 14 avril 2017
- ZZZ du 15 mai au 20 juin 2017
- DDD' du 2 juin au 1^{er} septembre 2017

L'employeur n'a pas respecté l'article L.3123-7 du Code du travail : en effet, l'accord de la salariée est ainsi posé a priori comme un fait établi, une sorte de blanc-seing pour l'employeur, indépendamment des conditions qui pourraient lui être proposées ultérieurement : il n'est pas motivé par écrit au moment de la diminution du nombre d'heures, chose d'ailleurs impossible puisqu'elle ne sait ni lire ni écrire le français...

Sur son licenciement :

Le reproche formulé dans la lettre de licenciement est le suivant :

« ...et suite à la fermeture du site de la Mairie d'Ecquevilly, nous vous avons changé d'affectation, conformément à la clause de mobilité figurant à votre contrat de travail signé le 01/09/2012. Ce changement d'affectation s'effectuait sur le site de la ville de Cergy à Cergy à compter du 23/10/2017 dans le respect du délai de prévenance de 7 jours et de la zone géographique stipulés à votre contrat, avec maintien de votre salaire. Vous ne vous êtes pas présentée sur votre nouveau site d'affectation depuis le 23/10/2017 ».

Il est rappelé au Conseil la teneur du courrier en date du 26 juin 2017 que Mme CK a adressé à son employeur suite à sa mutation sur un nouveau site à Bagnole :

« ...je ne peux travailler à Bagnole. En effet, je vis seule avec mes 3 enfants, dont une personne handicapée. En mon absence, je suis remplacée par un autre de mes enfants, jusqu'à mon retour car mon fils ne peut pas rester seul. N'étant pas opposée à changer de lieu, je vous demande donc par la présente de bien vouloir me muter vers un lieu de travail proche de mon domicile à une heure de trajet au maximum »

A la suite de ce courrier, l'employeur a proposé le site d'0000 à US (95450) le 28 juin 2017.

Mais pour se rendre à US, Mme CK devait quitter son domicile à 15 h 22 pour arriver sur son lieu de travail à 17 h 27 (prise de service à 18 h) soit **2 h 05 de trajet** dont 23 minutes à pied. **A la fin de sa prestation à 21 h**, Mme CK n'avait **aucun moyen de transport** en commun sauf environ 18 km à vélo !

Le 2 août 2017, l'employeur lui propose à nouveau un poste à Cergy, à effet immédiat dès réception du courrier soit le 4 août 2017. Là encore, le temps de **trajet à l'aller est 1 h 21** dont 20 minutes à pied et **1 h 33 pour le retour** dont 17 minutes à pied donc un **temps de trajet d'environ 3 heures pour une vacation de 3 heures !** Le 21 août 2017, l'employeur lui adresse une mise en demeure de lui faire parvenir le justificatif de son absence depuis le 4 août 2017. Donc, ce n'est qu'après 18 jours d'absence que l'employeur se manifeste. Le 22 septembre 2017, Mme CK est convoquée à un entretien préalable le 5 octobre 2017.

Le 10 octobre 2017, l'employeur lui adresse un courrier où il lui signifie qu'à compter du lundi 23 octobre 2017 elle sera affectée sur le site de DE CERGY. Le 2 août 2017 l'employeur lui avait adressé ce même courrier.

Le 15 novembre 2017, l'employeur lui adresse une nouvelle mise en demeure de lui faire parvenir le justificatif de son absence depuis le 23 octobre 2017. Le 21 août 2017 l'employeur lui avait adressé ce même courrier.

A nouveau, Mme CK est convoquée à un entretien préalable le 4 décembre 2017, sans avoir été sanctionnée pour ses trois mois d'absence.

Le 15 décembre 2017, Mme CK est licenciée, avec préavis de 2 mois, pour ne s'être pas présentée sur le nouveau site de Cergy depuis le 23 octobre 2017.

Mme CK :

- N'a perçu aucun salaire depuis le 1^{er} août 2017
- A été absente depuis le 4 août sans aucune sanction qui relève pourtant du pouvoir disciplinaire de l'employeur, ce qui tend à laisser croire que sa présence sur ce site n'était sûrement pas indispensable et que son absence n'a pas désorganisé l'entreprise ;
- A eu une mise en demeure le 21 août et un entretien préalable le 22 septembre 2017 sans aucune décision de l'employeur

En conséquence, le licenciement de Mme CK a peut-être une cause réelle mais nullement sérieuse selon les dispositions de l'article L.1232-1 du Code du travail. Outre la carence de la gestion du personnel, l'employeur a profité de l'ignorance de Mme CK. En effet, si la décision avait été prise de la licencier dès la perte du chantier d'ECQUEVILLY, Mme CK aurait pu percevoir les allocations de perte d'emploi.

Conseil de prud'hommes de ...

RG 00/0000

Bureau de jugement du 27 juin 2019

Section « Commerce »

Extrait des conclusions récapitulatives :

Madame DH

Née le 1^{er} janvier 1964 au Mali

De nationalité malienne

Agent de propreté

Demeurant 78130 – Les Mureaux

Madame DH a été engagée par la SAS « XXXX » selon :

- Un contrat à durée déterminée à temps partiel en qualité d'agent de service – Echelon AS1- du 4 au 14 septembre 2007 en remplacement de Madame AK absente pour maladie.
- Un contrat à durée indéterminée *en périodes scolaires* le 14 janvier 2008 à temps partiel de 70 h 42.
- Un contrat à durée indéterminée *en périodes scolaires* à compter du 1^{er} septembre 2012 à temps partiel de 87 h 75
- Le 5 juin 2013, Madame DH signe un nouvel avenant pour un temps de travail mensuel de 99 h 67.

Le 14 septembre 2017, votre Conseil a ordonné la requalification du temps partiel à temps complet du 1^{er} mai 2013 au 31 décembre 2016.

Le 30 septembre 2017, suite à la décision rendue, l'employeur a régularisé son contrat pour le porter à temps complet sur différents sites.

Le 27 juillet 2018, par lettre recommandée avec AR, Mme DH est licenciée pour faute grave.

La Convention Collective applicable est celle des entreprises de propreté selon le code APE 8121Z. La société compte plus de 10 salariés à la date des faits et il existe des représentants du personnel.

(...)

Suite à la première décision, l'employeur a remis à Mme DH un avenant à temps complet le 30 septembre 2017 selon les modalités suivantes :

<i>Lundi</i>	<i>Montesson de 8 h 30 à 10 h</i> <i>Les Glycines à St Germain de 16 h 30 à 19 h 45</i>
<i>Mardi</i>	<i>Montesson de 8 h 30 à 10 h</i> <i>Les Glycines à St Germain de 16 h 30 à 19 h 45</i>
<i>Mercredi</i>	<i>Montesson de 8 h 30 à 10 h</i> <i>Rue de Paris à St Germain de 14 h 30 à 16 h 30</i> <i>Les Glycines à St Germain de 16 h 30 à 19 h 45</i>
<i>Jeudi</i>	<i>Montesson de 8 h 30 à 10 h</i> <i>Fourqueux de 13 h 45 à 16 h 30</i> <i>Les Glycines à St Germain de 16 h 30 à 19 h 45</i>
<i>Vendredi</i>	<i>Les Glycines à St Germain de (9 h à 13 h) + (13 h 30 à 16 h 30) + (16 h 30 à 19 h 45)</i>
<i>Samedi</i>	<i>Montesson de 8 h 30 à 10 h</i>

Dans ce planning apparaissent 3 contradictions :

Les mercredis : Mme DH devant quitter son poste rue de Paris à St Germain à 16 h 30 ne peut pas se présenter à la même heure aux Glycines : selon le distancier NAVIGO, elle ne peut être présente qu'à 16 h 47.

Les jeudis : Mme DH, après avoir quitté son poste de Fourqueux à 16 h 30, ne peut se présenter à la même heure sur le site des Glycines : selon le distancier NAVIGO, elle ne peut se présenter qu'à 17 h 01.

Les vendredis : L'article L.3121-18 du Code du travail stipule que la durée maximale quotidienne ne peut excéder 10 heures. Or, même en considérant la ½ heure de repos entre 13 h et 13 h 30, l'avenant prévoit que Mme DH effectue 10 h 25 les vendredis.

Le 30 octobre 2017 (qu'elle n'a pu recevoir dans le meilleur des cas que le mardi 31 octobre), l'employeur lui a adressé un nouveau planning précisant qu'elle devra se présenter sur les sites à compter de jeudi 2 novembre 2017. Or la Convention collective de la propreté stipule que **le délai de prévenance, en cas de modification du planning prévisionnel, est de 3 jours ouvrés**. Le délai n'a pas été respecté puisque le mercredi 1^{er} novembre est un jour férié.

Nouveau planning :

<i>Lundi</i>	<i>YYYY 9 h à 10 h 30</i> <i>Les Glycines 16 h 30 à 19 h 45</i>
<i>Mardi</i>	<i>YYYY 9 h à 10 h 30</i> <i>Les Glycines 16 h 30 – 19 h 45</i>
<i>Mercredi</i>	<i>YYYY 9 h à 10 h 30</i> <i>Rue de Paris à St Germain 14 h 30 à 16 h 30</i> <i>Les Glycines 16 h 30 à 19 h 45</i>
<i>Jeudi</i>	<i>YYYY 9 h à 10 h 30</i> <i>Fourqueux 13 h 45 à 16 h 30</i>
<i>Vendredi</i>	<i>Les Glycines (9 h 30 à 13 h) + (13 h 30 à 16 h 30) <u>ou</u> (16 h 30 à 19 h 45)</i>
<i>Samedi</i>	<i>YYYY 9 h à 10 h 30</i>

Analyse

Mercredis : Mme DH doit quitter le site de la rue de Paris à St Germain à 16 h 30 et doit prendre l'autre poste à la même heure : elle ne pourra y être qu'à partir de 16 h 47.

Vendredis : L'avenant indique que Madame DH doit travailler sur le site des Glycines :

- Du lundi au **vendredi de 16 h 30 à 19 h 45**
- Le **vendredi de 9 h 30 à 13 h puis de 13 h 30 à 16 h 30**

Quels horaires devaient respecter Mme DH ? La réponse semble être dans un courrier du 30 janvier 2018 qui précise en gras « *Vous n'êtes pas affecté sur ce site les vendredis (YYYY) étant affectée ce jour-là de 9 h 30 à 13 h puis de 13 h 30 à 19 h 45 sur le site des Glycines* »

Le 9 janvier 2018, l'employeur lui retire 2 sites – Magasin YYYY de Montesson et celui du de St Germain – en raison de plaintes de ses clients. Le 16 janvier 2018, l'employeur la sanctionne d'un blâme en raison de :

- « *Non-respect des horaires contractuels*
- *Mauvaise qualité de votre travail* »

Le 25 janvier 2018, Mme DH répond au blâme mais en opérant une confusion entre l'avenant du 30 septembre et le courrier du 30 octobre 2017.

Mme DH, âgée de 54 ans, a une durée totale de transport d'1 h 10 dont 14 minutes à pied, pour se rendre sur le site Montesson pour une vacation de 1 h 30 seulement. Dans ce même courrier, Mme DH s'étonne que son chef de secteur ne lui ait jamais fait de reproche préalable et demande qu'un planning soit établi afin d'éviter de tels incidents. Le 12 février 2018, Mme DH, après avoir signé l'avenant du 30 septembre 2017, le retourne à l'employeur en précisant :

« *Vous m'avez retiré le site de YYYY à Montesson fin décembre et l'avez remplacé par le site de Fourqueux où je travaille tous les jeudis de 13 h 45 à 16 h 30. Mais en raison d'un manque de transport en commun, je suis contrainte de ne pouvoir travailler qu'à partir de 13 h 20 jusqu'à 15 h 20 afin d'être présente sur le site des Glycines à 16 h 30. Bien entendu, mon responsable a donné son accord* ».

Le 12 mars 2018, l'employeur lui demande un justificatif d'absence quant à son absence du 1^{er} mars 2018 alors tous les transports de la région parisienne étaient bloqués par la neige. Le 20 mars 2018, Mme DH répond en précisant que « *contrairement à la SNCF, les gares routières ne délivrent pas de justificatifs* »

Dès le mois de janvier 2018, l'employeur lui retire des heures selon le libellé « Absences heures non effectuées... »

ANNEXE 4 : Ressources documentaires

Notes de synthèse et Rapports

- J. Ballarin, Observatoire de l'équilibre des temps et de la parentalité en entreprise (OPE), « Parentalité et égalité professionnelle hommes-femmes, Comment impliquer les hommes ? 10 bonnes pratiques d'entreprises », Février 2012 ; Disponible à l'adresse suivante :
 - o <https://www.observatoire-qvt.com/wp-content/uploads/2014/09/rapport-ballarin-fevrier-2012.pdf>
- Caisse Nationale d'Allocations Familiales (CNAF), « Convention d'objectifs et de gestion entre l'Etat et la CNAF, Branche Famille », 2018 ; Disponible à l'adresse suivante :
 - o http://extranet.ucanss.fr/contenu/public/EspaceRessourcesHumaines/pdf/INC/2018/DOCUMENTS_de_support/180918_Inc/COG_2018-2022_Branche_Famille.pdf
- Fédération Nationale Ecole des Parents et Educateurs (FNEPE), « Accompagnement à la parentalité et politique de la ville », 2017 ; Disponible à l'adresse suivante :
 - o https://www.ecoledesparents.org/wp-content/uploads/2019/02/Enquete-politique-de-la-ville-FNEPE_DEF_BD_WEB.pdf
- Fédération nationale des associations d'accueil de réinsertion sociale (FNARS) « Guide de bonnes pratiques de soutien à la parentalité », 2016 ; Disponible à l'adresse suivante :
 - o https://www.federationsolidarite.org/publications-fnars/publications-pub-fnars/guides-menu/7441-guide-de-bonnes-pratiques-de-soutien-a-la-parentalite-2?utm_source=phplist438&utm_medium=email&utm_content=HTML&utm_campaign=SRP+PACA+-+Plan+d%27action+P%C3%A9r
- Fédération des Entreprises de Propreté et Services Associés (FEP), « Vers des prestations de propreté en temps continu/ en journée », 2014; disponible à l'adresse suivante :
 - o https://www.monde-proprete.com/sites/default/files/vers_des_prestations_de_proprete_en_journee_en_continu_0.pdf
- Fédération des Entreprises de Propreté et Services Associés (FEP), « Enjeux et propositions pour 2019, nos 27 solutions », 2019 ; Disponible à l'adresse suivante :
 - o https://www.monde-proprete.com/sites/default/files/lb_solutions_2019_vnumerique.pdf
- Grand Débat des Femmes, « La parole aux femmes des villes, des banlieues, des campagnes et des ronds-points », (Compte rendu), 8 mars 2019 ; Disponible à l'adresse suivante :
 - o <https://assembleedesfemmes.com/8-mars-le-grand-debat-des-femmes/>
- Haut Conseil à la Famille (HCF), « Les politiques de soutien à la parentalité », 22 septembre 2016 ; Disponible à l'adresse suivante :
 - o http://www.hcfea.fr/IMG/pdf/2016_10_03_Notes_parentalite.pdf

- Haut Conseil à la Famille de l'Enfance et de l'Age (HCFEA), « Voies de réformes des congés parentaux dans une stratégie globale d'accueil de la petite enfance », 2019 ; Disponible à l'adresse suivante :
 - o http://www.hcfea.fr/IMG/pdf/2019_HCFEA_Synthese_et_propositions_Conges_PrePar_E_VF.pdf
- Haut Conseil à la Famille de l'Enfance et de l'Age (HCFEA), « Lutter contre la pauvreté des enfants et des jeunes », 2018 ; Disponible à l'adresse suivante :
 - o http://www.hcfea.fr/IMG/pdf/NOTE_Synthese_-_pauvrete_et_familles_-5_juin.pdf
- E. Hervé, « Temps des villes », 19 juin 2001, Remis à Nicole PERY et Claude BARTOLONE ; Disponible à l'adresse suivante :
 - o <http://i.ville.gouv.fr/index.php/Thematique/119>
- D. Lenoir (Terra Nova), « Pensions alimentaires : en finir avec les impayés », 6 Mars 2019 ; Disponible à l'adresse suivante :
 - o http://tnova.fr/system/contents/files/000/001/717/original/Terra-Nova_Note-pensions-alimentaires_060319_%281%29.pdf?1551857674
- Observatoire de l'équilibre des temps et de la parentalité en entreprise (OPE), « Baromètre OPE de la conciliation entre vie professionnelle, vie personnelle et familiale, résultats 2018 du volet « salariés » », 26 juin 2018 ; Disponible à l'adresse suivante :
 - o <https://www.observatoire-qvt.com/publications-presse/#no>
- Observatoire de l'équilibre des temps et de la parentalité en entreprise (OPE), « Guide de la parentalité en entreprise », Vol 1, 12 février 2018 ; Disponible à l'adresse suivante :
 - o <https://www.observatoire-qvt.com/publication/type/guides/#no>
- Observatoire National de la Petite Enfance (ONPE), « L'accueil du jeune enfant en 2016, Données statistiques », 2017 ; Disponible à l'adresse suivante :
 - o https://www.caf.fr/sites/default/files/cnaf/Documents/Dser/observatoire_petite_enfance/Accueil-Jeune-Enfant_2017-donnees2016.pdf
- Observatoire National de la Politique de la Ville (ONPV), « Les femmes des quartiers prioritaires », Rapport annuel, 2015, p 67 – p 74 ;
 - o http://www.onpv.fr/uploads/media_items/rapport-onpv-2015.original.pdf
- Observatoire National de la Politique de la Ville (ONPV), « Emploi et développement économique dans les quartiers prioritaires » Rapport annuel, 2018 ; Disponible à l'adresse suivante :
 - o <https://www.cget.gouv.fr/ressources/publications/rapport-2018-de-l-observatoire-national-de-la-politique-de-la-ville-onpv-emploi-et-developpement-economique-dans-les-quartiers-prioritaires>
- Observatoire de la mobilité en Ile-de-France (OMNIL), « Enquête globale transport, la mobilité en Ile-de-France », Septembre 2012 ; Disponible à l'adresse suivante :
 - o <http://www.omnil.fr/spip.php?article81>

- OXFAM, « Travailler et être pauvre les femmes en première ligne », 17 décembre 2018 ; Disponible à l'adresse suivante :
 - o https://www.oxfamfrance.org/wp-content/uploads/2018/12/Rapport_OXFAM_Pauvrete_au_travail_femmes_en_premiere_ligne-2.pdf
- O. Noblecourt, Stratégie nationale de prévention et lutte contre la pauvreté, « Investir dans les solidarités pour l'émancipation de tous », Ministère des solidarités et de la santé, octobre 2018, Disponible à l'adresse suivante :
 - o <https://solidarites-sante.gouv.fr/affaires-sociales/lutte-contre-l-exclusion/lutte-pauvrete-gouv-fr/>
- Ville de Rennes, « La réorganisation du travail des agents de propreté des locaux », 2009 ; Disponible à l'adresse suivante :
 - o <http://journee.monde-proprete.com/wp-content/uploads/2014/05/villederennesreorganisationagentsdeproprete.pdf>
- Union Nationale de l'Aide, des Soins et des Services aux Domiciles (UNA), « Aide et soins à domicile auprès des personnes en perte d'autonomie », Janvier 2019 ; Disponible à l'adresse suivante :
 - o <http://journee.monde-proprete.com/wp-content/uploads/2014/05/villederennesreorganisationagentsdeproprete.pdf>

Articles de revues, Dossiers mensuels
--

- A. Abjean, « Familles monoparentales en situation de précarité : quelle(s) articulation(s) entre emploi et garde des jeunes enfants ? », *Pour*, vol. 225 (no. 1), 2015, pp. 107-115 ; Disponible sur :
 - o <https://www.cairn.info/revue-pour-2015-1-page-107.htm>
- Acs, B. Lhommeau, E. Raynaud (DREES), « Les familles monoparentales depuis 1990, quel contexte familial ? Quelle activité professionnelle ? », *Dossier Solidarité et Santé*, Juillet 2015 (n°67); Disponible sur :
 - o <https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/dss67.pdf>
- E. Algava, L. Vinck (DARES), « L'organisation du temps de travail », enquête Conditions de Travail, *Synthèse stat'*, Juin 2015 (n°12); Disponible sur :
 - o https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/synthese_stat_no_12_-_conditions_de_travail_vol.2_.pdf
- T. Angeloff, « Des miettes d'emploi : temps partiel et pauvreté », *La découverte, Travail, genre et sociétés*, 1999/1 (n°1), pages 43 à 70 ; Disponible sur :
 - o <https://www.cairn.info/revue-travail-genre-et-societes-1999-1-page-43.htm>
- J. Boulin, « Les temps de la ville: Au-delà d'un aspect fonctionnel (l'organisation des services publics), les politiques des temps visent à un "bien-être temporel", offrant disponibilité et prévisibilité à tous.. », *Projet*, 2003 (1), pages 64 à 72 ; Disponible sur :
 - o <https://www.cairn.info/revue-projet-2003-1-page-64.htm>

- O. Chardon, F. Daguet, É. Vivas (INSEE), « Les familles monoparentales, des difficultés à travailler à se loger », *INSEE Première*, Juin 2008 (n°1195); Disponible sur :
 - <https://www.insee.fr/fr/statistiques/1281271>
- A. Dang et D. Trancart, « Trajectoires professionnelles et freins à l'emploi des parents isolés allocataires du RMI ou de l'API », *Dalloz « revue d'économie politique »*, 2012/5 (Vol. 122), pages 685 à 725 ; Disponible sur :
 - <https://www.cairn.info/revue-d-economie-politique-2012-5-page-685.htm>
- A. Dupont-Kieffer, C. Papaix, « Potential accessibility to the workplace by public transit and its social distribution in Lille, France: an equity appraisal », Octobre 2018; Disponible sur :
 - <https://ideas.repec.org/p/cec/wpaper/1506.html>
- A. Kerivel, « Femmes à la recherche d'un emploi dans les quartiers populaires, entre mobilité et isolement », *Mobilités : toutes et tous égaux ?* sous la direction de Sophie Louargant, UGA Editions, 2019, p 44-66 ;
- J-F. Le Goff, « La stigmatisation des familles monoparentales. Thérapie familiale dans des quartiers dits « difficiles » », *Dialogue*, 2011/4 (n° 194), p. 45-56 ; Disponible sur :
 - <https://www.cairn.info/revue-dialogue-2011-4-page-45.htm>
- E. Gratton et D. Meillier, « Editorial. La parentalité, un été des lieux » - *Dialogue*, 2015/1 (n°207), p. 7 à 18 ; Disponible sur :
 - <https://www.cairn.info/revue-dialogue-2015-1-page-7.htm>
- B. Lamboy, « Soutenir la parentalité : pourquoi et comment ? Différentes approches pour un même concept », *Devenir*, 2009/1 (n°21), p. 31-60 ;
 - <https://www.cairn.info/revue-devenir-2009-1-page-31.htm>
- A. Mainguené, « Couple, famille, parentalité, travail des femmes, les modèles évoluent avec les générations », *INSEE première*, 2011 (n°1339) ; Disponible sur :
 - <https://www.insee.fr/fr/statistiques/1281216>
- A. Piesen, « Une paternité à construire au quotidien : le cas de la résidence au père », *Revue des politiques sociales et familiales*, 2016 (n°122), p. 77-88 ; Disponible sur :
 - https://www.persee.fr/doc/caf_2431-4501_2016_num_122_1_3164
- R. Rabier, « Les familles monoparentales souvent en situation de précarité », *INSEE Analyses*, Octobre 2014 (n°2) ; Disponible sur :
 - <https://www.insee.fr/fr/statistiques/1285832>

Articles de presse et communiqués de presse

- H. Bonnet, « Les parents solo invités par l'Udaf à discuter autour d'un café à Chartres », *L'écho Républicain*, 5 Mars 2019, [Consulté le 20.03.2019], Disponible sur https://www.lechorepublicain.fr/chartres/education/2019/03/05/les-parents-solo-invites-par-l-udaf-a-discuter-autour-d-un-cafe-a-chartres_13509265.html
- J. Duffaut, « Accompagner les parents seuls », Messages ; Décembre 2018 [Consulté le 09.04.2019], Disponible sur <https://www.secoures-catholique.org/sites/scinternet/files/publications/messages-738-bd.pdf>;
- Laboratoire de l'Egalité, « Les femmes seules avec enfants doivent devenir une priorité », *Libération* ; 6 Mars 2019, [Consulté le 16.03.2019], Disponible sur https://www.liberation.fr/debats/2019/03/06/les-femmes-seules-avec-enfants-doivent-devenir-une-priorite_1713447 ;
- N. Kesterman, « Les mères solos ont du mal à sortir de la précarité », *Elle*, 6 mai 2010, [Consulté le 16.03.2019], Disponible sur <http://www.elle.fr/Societe/La-parole-aux-femmes/Rendez-vous-avec/Nadia-Kesterman-Les-meres-solos-ont-du-mal-a-sortir-de-la-precarite-1244808> ;
- E. Poyard, « Le Temps partiel subi : une fatalité ? », *Elle*, 10 février 2012, [Consulté le 17.03.2019], Disponible sur <http://www.elle.fr/Elle-Active/Actualites/Le-temps-partiel-sub-i-une-fatalite-1903732> ;
- « Danone annonce sa première politique parentale mondiale '1000 jours' », *Danone* ; 7 mars 2017, [Consulté le 13.03.2019], Disponible sur http://danone-danonecomprod.s3.amazonaws.com/COMMUNIQUEES_DE_PRESSE/FR/2017/Communique_Politique_Parentale_Final_FR.pdf .

Sitographie

- SOFIE, Observatoire des territoires (OT), 2019, Disponible sur <http://outils.observatoire-des-territoires.gouv.fr/sofie/>

ANNEXE 5 : Glossaire

ADMR : Aide à Domicile en Milieu Rural

ANCT : Agence Nationale de la cohésion des territoires

APA : Allocation personnalisée d'autonomie

API : Allocation Parent Isolé

ARIPA : Agence de Recouvrement des Impayés de Pensions Alimentaires

ASF : Allocation de Soutien familial

CAF : Caisse d'Allocation Familiale

CCAS: Centre Communal d'Action Sociale

CGET : Commissariat Général à l'égalité des territoires

CIAS: Centre Intercommunal d'Action Sociale

CIDFF : Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles

CLAS : Contrat Local d'Accompagnement Scolaire

CNAF: Caisse Nationale d'Allocations Familiales

CNV : Conseil National des Villes

COG: Convention d'objectif et de gestion entre l'Etat et la CNAF

CSI : Centre de Soins Infirmiers

DARES : Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques

DGAS: Direction Générale Adjointe de la Solidarité

DGEFP: Délégation Générale à l'emploi et à la Formation Professionnelle

DREES : Direction de la Recherche, des Etudes, de l'Evaluation et des Statistiques

DVCU: Direction de la Ville et de la Cohésion Urbaine

FEP: Fédération des Entreprises de Propreté

FGPEP : La Fédération Générale des Pupilles de l'Enseignement Public

FNARS: Fédération des Acteurs de la Solidarité

FNEPE : Fédération Nationale des Ecoles des Parents et des Educateurs

HCFEA: Haut Conseil de la Famille, de l'Enfance et de l'Adolescence

HCF: Haut Conseil de la Famille

INSEE : Institut National Statistique et des Etudes Economiques

LAEP: Lieux d'Accueil Enfants-Parents

OMNIL : Observatoire de la Mobilité en Ile-de-France

ONPE: Observatoire National de la Protection de l'Enfance

ONPV : Observatoire National de la Politique de la Ville

OPE: Observatoire de l'équilibre des temps et de la Parentalité en Entreprise

PDE : Plan de déplacement des entreprises

PDM : Plan de mobilité des entreprises

PDU : Plan de Déplacement Urbain

PME : Petites et Moyennes Entreprises

PRE : Programme de Réussite Educative

QPV : Quartier Politique de la Ville

QVT : Qualité de Vie au Travail

REAAP: Réseaux d'Ecoute, d'Appui et d'Accompagnement des Parents

RMI : Revenu Minimum d'Insertion

RSA : Revenu de Solidarité Active

RSE : Responsabilité Sociale des Entreprises

RUA : Revenu Universel d'Activité

SAAD: Services d'Aide et d'Accompagnement à Domicile

SAMELY : Service d'Accompagnement des Mères Lycéennes

SPASAD : Services Polyvalents d'Aide et de Soins à Domicile

SSIAD : Services de Soins Infirmiers à Domicile

TISF : Technicien d'Intervention Sociale et Familiale

TPE : Très Petite Entreprises

UNA : Union National de l'Aide, des Soins et des Services aux Domiciles