



La durée légale du congé de maternité est de 16 semaines pour les mères de un ou deux enfants et de 26 semaines pour les mères de trois enfants ou plus. Les premières y ajoutent généralement 38 jours de repos, contre 21 jours pour les autres mères.

Le congé pathologique peut faire partie de ces jours, pour environ sept mères sur dix. 29 % des mères actives occupées prennent en outre une partie de leurs congés annuels à l'occasion de la naissance, auxquels peuvent s'ajouter des congés spécifiques prévus par les conventions collectives.

Ce sont surtout les mères en situation professionnelle stable qui ont tendance à prolonger leur congé de maternité. Toutefois, les incidences du congé maternité sur la vie professionnelle sont davantage ressenties par les mères cadres et professions intermédiaires : 33 % d'entre elles doivent réorganiser leur travail avant le congé et 37 % ont dû faire face à un surcroît d'activité. Interrogées sur la durée souhaitable du congé de maternité, 84 % des mères souhaiteraient qu'il dure plus longtemps et 70 % déclarent qu'elles aimeraient s'arrêter pendant un an à l'occasion de la naissance d'un enfant.

Enfin, un tiers des mères pensent qu'elles devraient bénéficier de davantage d'aménagements que les hommes dans le cadre de leur activité professionnelle.

Le congé de maternité

La durée légale du congé de maternité varie selon différents paramètres : au premier chef, le nombre d'enfants, mais aussi l'état de santé de la mère, ou le fait de bénéficier de congés prévus par certaines conventions collectives. Pour être indemnisée, une mère dont c'est le premier ou le deuxième enfant doit cesser son activité au minimum 8 semaines (encadré 1). L'enquête « Congés autour de la naissance », réalisée en 2004 par la DREES, permet d'étudier le recours aux différents types de congés dont peuvent bénéficier les mères, ainsi que les pères, à cette occasion. Réalisée quatre à six mois après la naissance, l'enquête recueille les opinions des mères sur la durée de ce congé, et offre également la possibilité d'analyser son impact sur leur vie professionnelle. Le champ de l'enquête est celui des ayants droit au congé de paternité ou maternité : il s'agit donc de pères et de mères qui, au moment de la naissance, étaient salariés, travailleurs indépendants, conjoints collaborateurs ou chômeurs indemnisés.

Sophie PÉNET

Ministère de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement
Ministère de la Santé et des Solidarités
DREES



Les mères d'un ou deux enfants ajoutent en moyenne 38 jours de congés à leur congé de maternité légal de 16 semaines, les autres mères 21 jours à un congé légal de 26 semaines.

La durée légale du congé de maternité des mères de un ou deux enfants est de 16 semaines, et atteint 26 semaines pour le troisième enfant. Seules 4 % des mères de un ou deux enfants ont pris un congé de maternité inférieur à 16 semaines : il est alors de 13 semaines en moyenne. En revanche, à compter de la troisième naissance, ce cas devient plus fréquent puisqu'environ un quart des mères de trois enfants et plus ont déclaré avoir pris un congé de maternité de moins de six mois. Elles s'arrêtent en moyenne 18 semaines soit 8 semaines de moins que la durée légale.

La naissance peut arriver prématurément ou être déclenchée plus tôt que la date prévue, entraînant un report des jours de congé après la naissance. Dans la fonction publique, il est également possible de différer le début du congé de manière à en reporter un certain nombre après la naissance. Globalement, 60 % des mères, quelle que soit la taille de la famille, ont un congé plus court que celui qui est théoriquement prévu jusqu'à la date de la naissance.

La durée moyenne de l'ensemble des congés pris à l'occasion d'une naissance s'élève à 150 jours pour les mères dont c'est le premier ou le deuxième enfant, soit en moyenne un mois et une semaine de plus que le seul congé légal de maternité. Cet ajout de 35 jours correspond à la fois, pour un certain nombre de femmes, à la prise de congés pathologiques et à la mobilisation d'autres jours de congés (annuels ou prévus par les conventions collectives).

Un congé pathologique est accordé à environ sept mères sur dix

70 % des mères interrogées se sont vues accorder un congé pathologique. Dans 77 % des cas, ce congé concerne la période anténatale uniquement. 9 % de ces congés ont été pris seulement après la naissance et 14 % d'entre eux correspondent à des congés pathologiques à la fois pré et postnataux¹. Les femmes auxquelles a été prescrit un congé pathologique avant la naissance déclarent qu'il a duré en moyenne 21 jours, durée supérieure à celle prévue par la loi : outre les problèmes de mémoire pouvant conduire à la déclaration de durées majorées, il est possible que certaines femmes ayant par ailleurs eu des arrêts maladie les aient déclarés comme étant des congés pathologiques. Le congé pathologique qui suit la naissance a, quant à lui, une durée moyenne de 24 jours.

Bénéficier d'un congé pathologique avant la naissance paraît peu lié à l'âge de la mère, bien que les grossesses aux âges élevés soient généralement considérées comme davantage « à risques ». La présence au foyer de jeunes enfants, les temps de trajets élevés, la pénibilité du travail, tous éléments pouvant occasionner pour les femmes enceintes une fatigue accrue, ne semblent pas non plus se traduire par un octroi plus fréquent de ce congé (tableau 1).

Il faut toutefois noter que l'enquête « Congés autour de la naissance » ne permet pas d'identifier en tant que telles les raisons médicales à l'origine de la prescription d'un congé pathologique.

Si les professions intermédiaires ont un peu plus bénéficié du congé que les employées et les ouvrières, la profession n'apparaît pas non plus, toutes choses égales par ailleurs,

comme un élément très discriminant dans la prise de ce congé

En revanche, être dans une situation instable au niveau professionnel, ou exercer une profession indépendante, apparaît comme un frein au recours au congé pathologique : la probabilité d'en avoir bénéficié lorsqu'on est au chômage ou en contrat à durée déterminée est inférieure d'un cinquième à celle observée pour les salariées en contrat à durée indéterminée, à caractéristiques identiques par ailleurs. De plus, les mères d'un ou deux enfants se voient prescrire davantage ce congé que les mères de familles nombreuses.

Environ un tiers des mères en emploi prennent à l'occasion de la naissance des congés annuels ou des congés particuliers tels que ceux prévus par les conventions collectives

Les mères complètent-elles les jours qui leur sont octroyés par d'autres types de congés ? 84 % des femmes interrogées déclarent occuper un emploi, 12 % sont au chômage et 4 % sont inactives. Parmi celles qui déclarent occuper un emploi, près des deux tiers travaillent effectivement ou sont en congés courts (congés annuels, congés maladie...). Les autres sont quant à elles en congés longs (il s'agit dans la quasi-totalité des cas de congés parentaux). On restreint ici l'analyse aux femmes qui travaillent effectivement ou sont en congés courts, soit 55 % de l'ensemble des femmes interrogées, dans la mesure où ce sont ces dernières qui ont pu par exemple mobiliser des congés annuels pour prolonger leur congé de maternité.

Les autres mères, qu'elles soient au chômage ou en congés longs, ont en effet une disponibilité temporelle qui ne justifie pas cette mobilisation.

1. Il faut toutefois noter que les femmes ayant vécu un accouchement difficile n'ont pas été interrogées en raison de difficultés de collecte : le recours au congé pathologique post-natal, et peut-être aussi au congé prénatal, est donc potentiellement sous-évalué.

2. L'enquête ne permet pas de faire la distinction entre ces différentes catégories de congés.

Les mères en situation d'activité professionnelle peuvent quant à elle bénéficier de congés bonifiés, ou prévus par les conventions collectives². C'est le cas de 29 % d'entre elles, qui ont ainsi prolongé leur congé de maternité de 39 jours en moyenne. 30 % des mères de un ou deux enfants complètent leur congé de maternité

avec ce type de congés particuliers contre 20 % des mères de trois enfants et plus. Un tiers des mères ajoutent par ailleurs des congés annuels. Celles qui prennent des congés annuels ou des congés particuliers sont plutôt dans une situation favorable par rapport à l'emploi. Elles bénéficient plus souvent que les autres d'un contrat à durée

indéterminée dans le secteur privé ou public, perçoivent des revenus au-delà de 1 000 euros, ou exercent une profession de cadre. Seules 21 % des mères en contrat à durée déterminée prennent des congés annuels et 15 % d'entre elles obtiennent des congés particuliers contre une moyenne d'un tiers environ.

E•1

Définitions des congés

Le congé de maternité

La durée du congé de maternité varie en fonction de trois éléments : nombre préalable d'enfants à charge ou nés viables, naissances simples ou multiples, état pathologique ou non. La durée minimale du congé maternité est de 16 semaines, en général 6 semaines avant et 10 semaines après l'accouchement. La salariée peut prendre un repos moins long mais pour bénéficier des indemnités journalières, elle doit s'arrêter de travailler au moins 8 semaines au total, 2 semaines avant la naissance, et 6 semaines après.

À partir du troisième enfant, ce délai est prolongé à vingt six semaines : huit semaines avant et dix-huit semaines après. Lors de grossesses de jumeaux la mère peut s'arrêter douze semaines avant et vingt-deux semaines après la naissance. Lors de grossesse de triplés, la mère a la possibilité de cesser son activité 24 semaines avant et 22 semaines après.

Quand la naissance est prématurée la sécurité sociale effectue un report sur le congé postnatal du nombre jours correspondant.

Dans la convention collective de la Banque, par exemple, les mères peuvent prendre en plus du congé maternité légal un congé supplémentaire rémunéré de 45 jours calendaires à plein salaire ou de 90 jours calendaires à demi-salaire à condition que le congé de maternité ait été indemnisé par l'employeur.

Les conditions à remplir pour bénéficier des indemnités journalières ?

Pour bénéficier des indemnités journalières versées par la CPAM, la salariée doit remplir les conditions suivantes :

- être inscrite en tant qu'assurée sociale depuis au moins dix mois à la date présumée de l'accouchement ;
- soit avoir cotisé sur un salaire égal à 1 015 fois la valeur du SMIC horaire pendant les six mois précédant la date du début du repos prénatal ou du début de grossesse, soit réunir 200 heures de salariat ou assimilé dans les trois mois civils ou 90 jours précédant l'une ou l'autre date.

Par ailleurs, la salariée doit respecter un arrêt de travail d'une durée minimum de 8 semaines.

Remarque : en cas de cessation d'activité, les droits existant à la fin du contrat de travail sont maintenus pendant 12 mois.

Le cas des travailleuses indépendantes ?

Si la femme est agricultrice, elle peut s'arrêter de travailler au moment de la naissance de son enfant et bénéficier d'une allocation de remplacement spécifique couvrant 90 % des frais réels engagés pour ce remplacement (embauche d'une personne salariée) et ce, pour une période maximale de 98 jours. Cette allocation est plafonnée à 76,90 € par jour et doit être demandée auprès de la Mutualité sociale agricole au moins 20 jours avant la date d'interruption prévue.

Si la femme est artisan, commerçante ou membre d'une profession libérale, elle bénéficie d'une allocation forfaitaire de repos maternel pour compenser en partie la diminution d'activité qu'entraîne la maternité : 2 279,11 € versés en 2 fois, à la fin du 7^{ème} mois de grossesse et après l'accouchement. De plus, si la femme suspend son activité pendant au moins 30 jours consécutifs – avec déclaration sur l'honneur et certificat médical d'arrêt à l'appui – une indemnité journalière forfaitaire est versée : 1 139,56 € pour 30 jours. Elle est portée respectivement à 1 709,26 €, 2 279,11 € et à 3 418,67 € si l'interruption d'activité se prolonge de 15, 30 ou 60 jours.

Le congé pathologique

Sur prescription médicale, le congé de maternité peut être augmenté de 2 semaines pour le congé prénatal, de 4 semaines pour le congé postnatal. Ce congé permet à la femme de bénéficier de jours de congés supplémentaires en cas de complications médicales ou de fatigues. C'est un médecin qui le prescrit.

Le congé parental

Tout salarié travaillant dans une entreprise depuis au moins un an (le père ou la mère de l'enfant, les deux pouvant en bénéficier en même temps ou alternativement) a droit à une interruption totale ou partielle de l'activité professionnelle à l'occasion de la naissance ou de l'arrivée au foyer d'un enfant de moins de 16 ans. Le congé parental ou la période d'activité à temps partiel prennent fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant ou, en cas d'adoption, à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée de l'enfant dans le foyer (1 an pour les enfants adoptés de plus de 3 ans et de moins de 16 ans). À l'issue de ce congé parental ou de sa période d'activité à temps partiel, le salarié reprend son activité antérieure ou un emploi équivalent.

Dans certains cas, le recours au congé parental peut s'accompagner de la perception de l'allocation parentale d'éducation (remplacée par le complément de libre choix d'activité dans le dispositif PAJE), destinée, sous certaines conditions, aux personnes qui ont réduit ou cessé leur activité professionnelle pour garder leurs jeunes enfants après une naissance de rang deux ou au delà.

À l'inverse, certaines personnes perçoivent l'APE ou le CLCA sans être en congé parental.

Sources :

Prestations d'assurances sociales, *Liaisons sociales*, novembre 2002.

Allocation parentale d'éducation, Suivi législatif, Caisse nationale des allocations familiales (CNAF), 2001.

« Congés maternité et paternité, congés pour s'occuper d'un enfant », *Social pratique*, supplément au n°398, novembre 2003.

Pour expliquer cette mobilisation de leurs congés annuels au moment de la naissance, les mères qui les ont pris avancent des raisons à la fois familiales et pratiques : elles prolongent leur congé à la fois pour rester plus longtemps avec leur(s) enfant(s) (45 %) et pour solder leurs congés annuels

(41 %). Seules 3 % des mères ont prolongé leur congé afin d'attendre une place dans un mode de garde. Les difficultés médicales, comme un accouchement difficile ou bien un enfant malade, ne sont pas citées. Lorsque les mères ont un ou deux enfants, elles déclarent plus fréquemment vouloir

passer plus de temps avec lui (50 % des mères de un ou deux enfants font cette réponse), alors que celles qui ont au moins trois enfants mettent plutôt en avant la nécessité de solder leurs congés annuels (réponse donnée par 59 % d'entre elles).

Au total, seules 12 % des mères actives occupées dont c'est le premier ou le deuxième enfant, et 16 % de celles qui ont au moins trois enfants ont pris un congé strictement égal à la durée légale (tableau 2). La configuration la plus fréquente est le congé de maternité, accompagné d'un congé pathologique : près d'un tiers des mères ont eu recours à ces deux types de congé uniquement. Cependant il existe aussi des configurations de type « congé de maternité, congé pathologique et congé annuel » (respectivement 21 % et 24 % des mères d'un ou deux enfants, et de trois enfants ou plus), ou « congé de maternité, congé pathologique et congés particuliers » (respectivement 19 % et 12 % des mères d'un ou deux enfants, et de trois enfants ou plus), qui semblent être assez peu liées à la taille de la famille. En revanche, il est rare de cumuler congés annuels et congés particuliers.

La stabilité professionnelle favorise la prise de congés

Si l'on examine, toujours pour les mères actives occupées, la durée totale de l'arrêt d'activité à l'occasion d'une naissance, quel que soit le type de congé concerné, on constate des écarts importants : 15 % des mères de un ou deux enfants s'arrêtent 16 semaines, et donc de plus d'un mois de congé en sus du congé de maternité. Les variations sont de moindre ampleur pour les mères de trois enfants et plus : 34 % des mères ne prennent pas plus de 26 semaines, et 28 % vont au delà de 32 semaines, soit également plus d'un mois de congé en plus (tableau 3).

La présence au domicile de plusieurs enfants de moins de trois ans semble inciter les femmes à prolonger leur congé, mais ce résultat n'est pas

T 01 résultats de l'analyse par une régression logistique de se voir prescrire un congé pathologique avant la naissance

Variables explicatives	Probabilité d'avoir eu un congé pathologique avant la naissance
	Rapport de probabilité
Classe d'âge de la mère • moins de 25 ans • 25-29 ans • 30-34 ans • plus de 35 ans	ns ns Ref ns
Nombre d'enfants dans le ménage • 1 ou 2 enfants • 3 enfants ou plus	Ref 0,87 (-)
Profession et catégorie socio-professionnelle de la mère • agriculteur, artisan, commerçant • cadres et professions intellectuelles supérieures • professions intermédiaires • employées • ouvrières	ns ns 1,07 (+) Ref 0,89 (-)
Temps de trajet aller et retour domicile- travail de la mère • moins de 20 minutes • 20 à 30 minutes • 30 minutes à 1 heure • entre 1 heure et 2 heures • plus de 2 heures • est en congé, ne travaille pas actuellement	Ref ns ns ns ns 0,82 (-)
Statut et occupation de la mère • salariées avec contrat à durée indéterminée • salariées avec contrat à durée déterminée, contrat d'intérim, contrat aidé... • en congé longue durée • chômeuses • indépendantes	Ref 0,79 (-) ns 0,79 (-) 0,63 (-)
Présence d'un autre enfant de moins de trois ans dans le ménage • au moins un enfant de moins de trois ans • pas d'autre enfant de moins de trois ans	ns Ref
Contraintes de travail de la mère • travaille le samedi, le dimanche, la nuit, avant 8 h, après 18 h, en alternance (3x8...) • travaille ni le samedi, ni le dimanche, ni la nuit, ni avant 8 h, ni après 18 h, ni en alternance (3x8...)	ns Ref
Durée du travail de la mère • supérieure ou égale à 40 h • moins de 40 h	ns Ref

Champ : ensemble des mères interrogées.
Exemple de lecture : la mère qui se différencie de la situation de référence par le seul fait d'avoir 3 enfants ou plus a une probabilité multipliée par 0,87 d'avoir eu un congé pathologique par rapport à l'individu de référence.
Note de lecture : l'estimation des effets se fait sur la base d'une situation de référence qui est la suivante : mère âgée de 30 à 34 ans ayant 1 ou 2 enfants (l'aîné ayant plus de 3 ans), employée avec un CDI, n'ayant pas d'horaires de travail atypiques, travaillant moins de 40 heures par semaine avec un temps de trajet de moins de 20 minutes.
Source : enquête « Congés autour de la naissance ».

confirmé par l'analyse toutes choses égales par ailleurs. En revanche, la durée du congé légal joue fortement : à caractéristiques égales, les mères d'un ou deux enfants ont une probabilité de prolonger de plus d'un mois la durée légale de leur congé supérieure de 50 % à celle observée pour les mères de trois enfants, qui bénéficient d'un congé légal de 26 semaines (tableau 4).

Mais c'est surtout la situation vis-à-vis de l'emploi qui semble influencer sur la propension des femmes à prolonger leur congé après une naissance, la stabilité professionnelle favorisant l'ajout d'autres congés au congé de maternité. L'analyse toutes choses égales par ailleurs montre ainsi qu'à caractéristiques identiques, la probabilité pour une femme ayant un contrat à durée indéterminée dans le secteur privé de prolonger le congé de maternité de plus d'un mois est supérieure de 60 % par rapport à celle d'une salariée en contrat à durée déterminée. Pour une femme en contrat à durée indéterminée dans le public, cette probabilité est multipliée par 1,2 (tableau 4).

Le congé de maternité a plus d'incidence sur la vie professionnelle des cadres et des professions intermédiaires

55 % des femmes ont déclaré avoir une activité professionnelle après leur congé de maternité. Parmi elles, plus des trois quarts ont effectivement

repris le travail au moment de l'enquête, les autres étant encore en congé. Elles ont alors été interrogées sur la reprise de leur activité professionnelle. Les congés liés à la naissance ont eu une incidence sur la vie professionnelle des mères, qui ont été amenées à anticiper cette interruption : ainsi, 33 % d'entre elles disent avoir modifié

T •02 types et durée des congés pris par la mère à l'occasion de la naissance

Nombre d'enfants	Types de congés	Fréquence (en %)	Durée moyenne (en jours)
1 ou 2	Congé de maternité uniquement	12	107
	Congé de maternité et congé pathologique uniquement	32	139
	Congé de maternité, congé pathologique et congé annuel	21	163
	Congé de maternité, congé pathologique et congés particuliers	19	174
	Congé de maternité et congé annuel uniquement	4	130
	Autres configurations	12	185
	Ensemble	100	
3 et plus	Congé de maternité uniquement	16	163
	Congé de maternité et congé pathologique uniquement	31	189
	Congé de maternité, congé pathologique et congé annuel	24	218
	Congé de maternité, congé pathologique et congés particuliers	12	204
	Congé de maternité et congé annuel uniquement	7	208
	Autres configurations	9	244
	Ensemble	100	

Champ : ensemble des mères interrogées.
Source : enquête « Congés autour de la naissance ».

T •03 répartition des mères selon la durée totale des congés pris à l'occasion de la naissance

en %

Profil de la mère	Durée totale des congés en semaines										
	Mères de un ou deux enfants					Mères de trois enfants et plus					
	16 et moins	17 ou 18	19, 20 ou 21	plus de 22	total	moins de 26	de 26	de 27 à 28	29, 30 ou 31	32 et plus	total
Classe d'âge de la mère											
• moins de 25 ans	20	31	20	29	100	0	0	0	100	0	100
• 25-29 ans	12	19	25	44	100	48	6	13	10	24	100
• 30-34 ans	14	16	26	43	100	24	9	11	22	34	100
• plus de 35 ans	18	17	20	45	100	24	10	20	15	31	100
Profession et catégorie socio-professionnelle											
• agriculteur - artisan - commerçant	ns	ns	ns	ns		ns	ns	ns	ns	ns	
• cadres et professions intellectuelles supérieures	12	10	29	48	100	25	7	8	18	42	100
• professions intermédiaires	11	16	23	50	100	17	2	11	20	49	100
• employées	11	23	25	41	100	23	13	22	22	19	100
• ouvrières	21	23	24	31	100	35	18	21	8	18	100
Nature de l'emploi											
• CDD, emplois courts, contrat en interim, saisonnier, vacataire...	28	24	20	28	100	38	27	13	10	13	100
• CDI dans le secteur public	6	17	25	53	100	16	5	12	23	44	100
• CDI dans le secteur privé	10	20	27	44	100	26	6	20	19	30	100
Ensemble	15	20	24	41		25	9	14	24	28	

Champ : ensemble des mères interrogées.
Source : enquête « Congés autour de la naissance ».

l'organisation de leur travail avant le congé, et 37 % ont dû faire face à une surcharge de travail. Ces modifications concernent en priorité les mères cadres, et dans une moindre mesure celles qui occupent une profession intermédiaire (respectivement 43 % et 37 % déclarent avoir modifié leur organisation, et 54 % et 38 % avoir eu une surcharge de travail avant le

congé) (graphique 1). Le type de métier exercé par les employées, et surtout les ouvrières, permet peut-être moins de prendre en compte en amont la perspective du congé de maternité ; néanmoins 23 % déclarent l'avoir fait. Pendant le congé de maternité, les liens avec le monde du travail ne sont pas coupés, surtout pour les mères cadres, pour lesquelles leur maintien

est la situation la plus fréquente. 14 % d'entre elles ont, en effet, consacré du temps à leur activité professionnelle pendant le congé. Certaines (12 %) reprennent progressivement leur travail avant la fin du congé de maternité, et elles sont nombreuses à avoir des contacts professionnels pendant leur congé : 77 % d'entre elles répondent positivement à la question « Pendant votre congé avez-vous eu des contacts professionnels avec vos collègues ? ». Les mères ouvrières et les mères employées sont, quant à elles, moins nombreuses avoir maintenu ce type de liens, mais 49 % d'entre elles disent avoir eu des contacts professionnels.

Comment les mères perçoivent-elles le regard de leur employeur à l'issue du congé de maternité, et quelle vision ont-elles de leur propre implication professionnelle ? En réponse à la question « Avez-vous mis votre carrière de côté pour pouvoir vous consacrer à votre enfant ? » (graphique 1), près de la moitié des mères cadres déclarent être dans cette perspective. Près du quart des mères exerçant d'autres types de professions font la même réponse. Il semble qu'après le congé de maternité, les employées et les ouvrières sont légèrement plus nombreuses à déclarer être mises en retrait par leurs employeurs : 14 % d'entre elles répondent positivement à la question « Avez-vous été mise en retrait parce que vous avez pris votre congé de maternité ? », alors que seules 9 % des cadres font la même réponse (graphique 1). Il faut noter que l'enquête a eu lieu très peu de temps après la reprise d'activité ; les réponses auraient probablement été différentes avec un plus grand recul.

70 % des mères souhaiteraient s'arrêter un an au moment de la naissance

Si globalement les femmes disent être prêtes à s'investir auprès de leur enfant, la forme que prend cet investissement varie selon la catégorie socioprofessionnelle, les revenus et le

T
• 04

résultats de l'analyse par une régression logistique de la probabilité d'avoir eu un congé total supérieur d'au moins 1 mois à la durée légale

Variables explicatives	Probabilité de prendre un congé total excédant la durée légale d'au moins un mois
	Rapport de probabilité
Classe d'âge de la mère	
moins de 25 ans	0,71(-)
25-29 ans	ns
30-34 ans	Ref
plus de 35 ans	ns
Nombre d'enfants dans le ménage	
1 ou 2 enfants	Ref
3 enfants ou plus	0,66 (-)
Présence d'un autre enfant de moins de trois ans dans le ménage	
au moins un enfant de moins de trois ans	ns
pas d'autre enfant de moins de trois ans	Ref
Profession et catégorie socio-professionnelle de la mère	
agriculteur - artisan - commerçant	ns
cadres et professions intellectuelles supérieures	ns
professions intermédiaires	1,25 (++)
employées	Ref
ouvrières	ns
Niveau de revenu mensuel net du ménage	
moins de 2 000 euros	ns
de 2 000 à moins de 3 500 euros	Ref
3 500 euros et plus	ns
pas de revenu mensuel déclaré (refus, ne sait pas.)	ns
Nature de l'emploi de la mère	
CDD, emplois courts, contrat en intérim, saisonnier, vacataire...	0,61 (---)
CDI dans le secteur public	1,17 (+)
CDI dans le secteur privé	Ref
non salariées	0,08 (---)
Implication professionnelle de la mère	
emmener du travail à domicile ou travailler après 18 h ou ne pas prendre tous ses congés	ns
ne pas emmener du travail à domicile, ne pas travailler après 18h et prendre tous ses congés	Ref

Champ : ensemble des mères actives occupées.
Exemple de lecture : la mère qui se différencie de la situation de référence par le seul fait d'avoir un CDI dans le secteur public a une probabilité multipliée par 1,17 d'avoir pris un congé supérieur d'au moins 1 mois à la durée légale par rapport à l'individu de référence.
Note de lecture : l'estimation des effets se fait sur la base d'une situation de référence qui est la suivante : mère âgée de 30 à 34 ans, ayant 1 ou 2 enfants (l'aîné ayant plus de 3 ans), employée avec un CDI dans le secteur privé, vivant dans un ménage dont le revenu est compris entre 2 000 et 3 500 euros, ne travaillant pas chez elle ni après 18 heures, prenant tous ses congés annuels.
Source : enquête « Congés autour de la naissance ».

diplôme obtenu. La majorité des mères interrogées expriment le souhait de s'arrêter au moins un an (70 %), et déclarent que le congé de maternité devrait durer plus longtemps (84 %). L'opinion des mères sur la durée du congé de maternité est toutefois très variable selon le nombre d'enfants : si la quasi totalité des mères d'un ou deux enfants (87 %) pensent que le congé de maternité

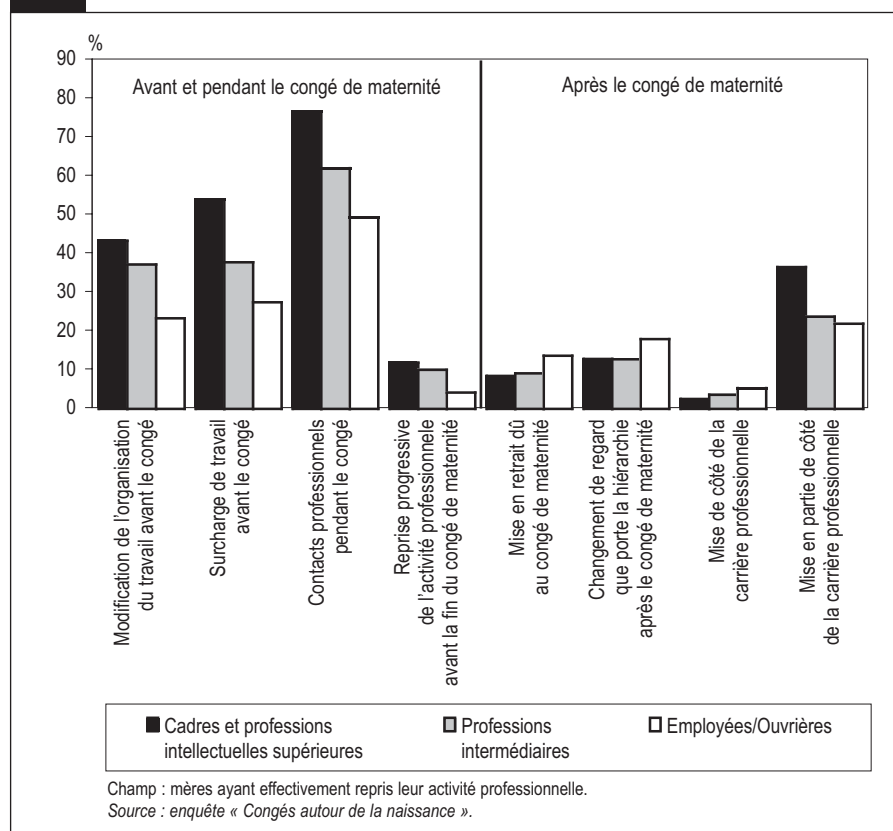
n'est pas assez long, cette opinion est moins répandue parmi les mères de trois enfants et plus, qui bénéficient d'un congé légal supérieur de 10 semaines, puisque 30 % d'entre elles estiment sa durée suffisante.

Un tiers des mères pensent qu'elles devraient pouvoir bénéficier de plus d'aménagements de leur travail que les hommes, et quatre sur dix sont d'accord pour favoriser l'arrêt d'un des

parents. Les opinions formulées par les femmes ouvrières sont assez spécifiques : elles se déclarent plus fréquemment enclines à s'investir auprès de leur enfant, mais sont nombreuses à ne pas souhaiter d'allongement de la durée du congé de maternité. Cela s'explique peut-être par le fait qu'elles se sentent moins sensibles à la durée du congé de maternité dans la mesure où elles optent plus souvent pour un arrêt de leur activité professionnelle.

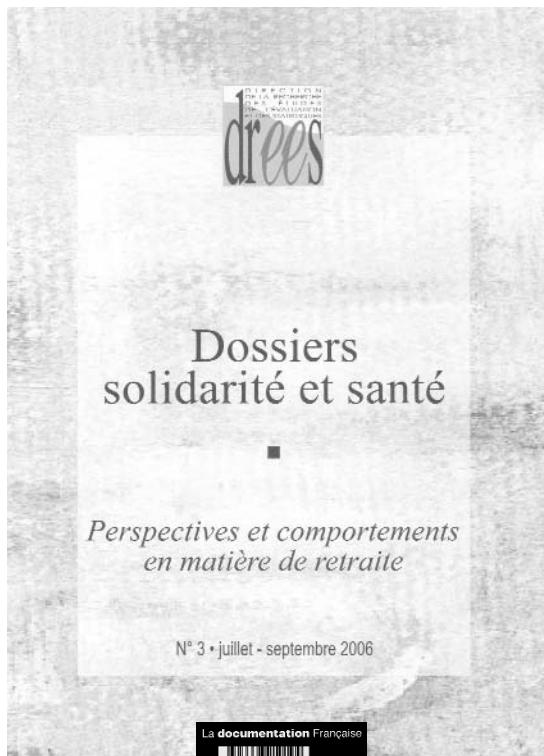
Interrogées sur les meilleures mesures à prendre vis à vis des enfants en bas âge, près des deux tiers de mères ouvrières, mais seulement 17 % des mères cadres, estiment que le mieux est de favoriser l'arrêt de l'activité professionnelle d'un des parents. Les mères cadres, elles, préfèrent des mesures améliorant les services d'accueil et également, aménageant le temps de travail des parents. Elles sont aussi plus souvent favorables à une égalité des hommes et des femmes dans cet aménagement du temps de travail (69 % contre 57 %). Les opinions des mères concernant les rôles parentaux confirment ces analyses. En effet, 42 % des mères ouvrières estiment que le rôle premier de la mère est de s'occuper de son enfant contre 28 % des mères cadres, plus nombreuses (35 %) à considérer que le père doit occuper une place aussi importante que la mère auprès de son enfant, alors que seules 29 % des mères ouvrières mettent en avant ce rôle paternel. ●

G • 01 les conséquences du congé de maternité sur la vie professionnelle



Pour en savoir plus

- Antoine MATH, Christèle MEILLAND, « Les congés destinés aux parents : une perspective européenne », *La revue de l'IREs*, n°46, 2005, pp111-186.
- « Congés maternité et paternité, congés pour s'occuper d'un enfant », *Social pratique*, Supplément au n°398, novembre 2003.
- Yvonne KNIBIELHER, « Maternité et parentalité », ENSP, Paris, 2004.
- Antoine MATH, Laurent SIMULA, Christèle MEILLAND, « Transferts et incitations financières à l'activité du second apporteur de ressources au sein du couple : une analyse comparative », *Dossiers d'études*, n°79, avril 2006.
- Sophie BRESSÉ, « La conciliation entre vie familiale et vie professionnelle selon le niveau de vie des familles », *Études et Résultats*, n°465, février 2006.
- Denise BAUER, Sophie PÉNET, « Le congé de paternité », *Études et Résultats*, n°442, novembre 2005.



DOSSIERS SOLIDARITÉ ET SANTÉ N° 3 • JUILLET - SEPTEMBRE 2006

PERSPECTIVES ET COMPORTEMENT EN MATIÈRE DE RETRAITE

Prix : 11,60 euros (4 numéros par an)

Les Dossiers solidarité et santé
sont diffusés par la Documentation
Française
29, quai Voltaire - 75344 Paris cedex 07

8

Renseignements,
commande et abonnement annuel au :
01 40 15 70 00

Commande en ligne :
www.ladocfrancaise.gouv.fr

Derniers numéros parus :

- Études diverses
N° 2, avril-juin 2006
- Les professions de santé et leurs pratiques
N° 1, janvier-mars 2006
- Les revenus sociaux en 2004
N° 4, octobre-décembre 2005
- Études diverses
N° 3, juillet-septembre 2005
- Études diverses
N° 2, avril-juin 2005

au sommaire de ce numéro

**PROJECTIONS DES BESOINS DE FINANCEMENT À LONG
TERME DE LA BRANCHE VIEILLESSE À L'AIDE DE LA
MAQUETTE DE PROJECTION TOUS RÉGIMES DE LA DREES**
Amandine BRUN-SCHAMMÉ et Benoît RAPOPORT

**ÂGE DE DÉPART SOUHAITÉ, ÂGE DE DÉPART PRÉVU
ET LIBERTÉ DE CHOIX EN MATIÈRE D'ÂGE DE DÉPART
À LA RETRAITE**
Benoît RAPOPORT

**LE NIVEAU D'INFORMATION DES ASSURÉS
EN MATIÈRE DE RETRAITE**
Isabelle BRIDENNE

**LES PERCEPTIONS DES SALARIÉS
QUANT À LEUR SITUATION FINANCIÈRE À LA RETRAITE**
Amandine BRUN-SCHAMMÉ

**LES INCITATIONS FINANCIÈRES INFLUENT-ELLES
SUR LES INTENTIONS DE DÉPART EN RETRAITE
DES SALARIÉS DE 55 À 59 ANS ?**
Benoît RAPOPORT

**ANNEXE :
L'ENQUÊTE INTENTIONS DE DÉPART À LA RETRAITE**

**FINS DE CARRIÈRE ET DÉPARTS À LA RETRAITE :
L'APPORT DES MODÈLES DE DURÉE**
Thierry MAGNAC, Benoît RAPOPORT et Muriel ROGER

drees

ÉTUDES et RÉSULTATS

N° 531 • octobre 2006

Directrice de la publication : Mireille ELBAUM • Rédactrice en chef technique : Elisabeth HINI • Conseiller technique : Gilbert ROTBART •
Secrétaires de rédaction : Catherine DEMAISON, Sarah NETTER, Hélène WANG • Mise en page : Laurent OUARD •
Impression : AIT du ministère de la Santé et des solidarités
Internet : www.sante.gouv.fr/html/publication

Reproduction autorisée sous réserve de la mention des sources - ISSN 1146-9129 - CPPAP 0506 B 05791