

La situation des parents solos est dans l'ensemble prise en compte dans des considérations et des calculs de droits commun, alors que les besoins sont spécifiques, du fait d'être seul(e)s à assumer tous les aspects de la vie de famille quotidienne. Les parents seuls élèvent les citoyens de demain et on sait que la disponibilité, qu'elle soit physique ou organisationnelle, génère du lien, de la sécurité qui construisent l'enfant et le préparent pour sa vie future.

La situation de monoparentalité est un risque accru de cristallisation des difficultés courantes liées à la conciliation des temps de vie, de l'accès et au maintien à l'emploi. Un facteur aggravant de pauvreté, quand le parent souhaite privilégier le temps consacré à l'organisation de vie autour des enfants.

- **La situation familiale (en l'occurrence la présence de plusieurs enfants) induit certains droits, à l'instar des familles nombreuses. Le statut juridique ayant pour objet la reconnaissance de la situation familiale, de ce statut familial existe déjà, il s'agit de « famille monoparentale ».** Ce statut est reconnu par tous et quasiment partout dans le monde. Des prestations spécifiques attachées à ce statut familial existent :
- Allocation de soutien Familial (ASF),
- RSA isolé
- Parts supplémentaires dans la déclaration d'impôts sur les revenus (case T, Case L)
- Des prises en comptes spécifiques dans certaines collectivités locales, comme Paris, Montreuil, Montpellier, Suresnes (calcul de la restauration scolaire)

La fédération est plutôt favorable à une loi qui permettrait une prise en compte globale des situations spécifiques des familles monoparentales et, notamment qui instaurerait la création d'une carte « famille monoparentale » réclamée lors des conférences inversées de 2019, sur le modèle de la carte familles nombreuses.

Cependant, au-delà de la détermination d'un statut juridique plus affirmé par une loi, **nous attirons l'attention sur la stigmatisation qui est réelle encore aujourd'hui, malgré le nombre croissant de familles monoparentales.**

Ainsi, nous pensons qu'il faudrait se concentrer mais plutôt sur un état des lieux des différentes problématiques. La nécessité d'un travail de fond avec les employeurs du public et du privé sur la question de l'emploi des femmes et la prise en compte des familles monoparentales est urgente.

En effet, des employeurs interrogent encore sur le statut familial des postulants alors que la loi l'interdit. Or certaines précisions peuvent avoir un effet dissuasif pour des employeurs qui voient en une femme seule avec enfants, des absences plus fréquentes que les collègues en couple, des refus de déplacements ou d'horaires décalés : des personnes peu disponibles.

En 2019, La FSFM a établi, avec la Fondation Kd'urgences une « charte de la monoparentalité » en direction des entreprises. Cette charte vise la prise en compte des besoins spécifiques des familles monoparentales en matière d'accès et de maintien à l'emploi.

Une loi devra être régie par un cadre juridique et social qui impose :

- La reconnaissance de ce statut familial,
- Une protection des salarié(e)s
- Des réponses aux contraintes tant financières qu'organisationnelles,
- Des améliorations dans le quotidien de ces familles, notamment :
 - La reconnaissance du temps d'éducation accordé à l'enfant
 - La réponse aux besoins de répit
 - L'accompagnement dans la fonction parentale (aide à la parentalité)
 - L'amélioration de la santé mentale du parent qui peut se consacrer à son rôle s'il le souhaite
- L'ouverture des droits spécifiques facilitant le retour à l'emploi ou à la formation
- La prise en compte dans le calcul des retraites de tout parent