

Résultats du questionnaire : « Emploi, bébé, égalité : pas évident de jongler »

Introduction

« Emploi, bébé, égalité : pas évident de jongler » : c'est sous ce titre que le SSP a lancé pour le 14 juin 2024 un sondage en Suisse romande et alémanique sur la situation des parents au travail. Elle s'inscrit dans le cadre d'une campagne plus large sur la santé sexuelle et reproductive et son impact sur l'évolution professionnelle.

Avec ce sondage, le SSP a voulu en savoir plus sur les problématiques rencontrées par les mères, les pères et les autres parents dans les secteurs public et parapublic et ce durant la période qui va de l'annonce de la grossesse ou de l'adoption jusqu'au retour au travail. Les conclusions du sondage sont résumées et présentées dans le présent rapport.

1) Généralités : caractéristiques et participation

Au total, nous avons reçu 1684 réponses. Cependant, nous n'avons pas reçu 1684 réponses pour chaque question, car les questions ne sont pas obligatoires et, de plus, certaines questions ne sont pertinentes que pour certaines catégories, notamment toutes celles qui concernent la période de la grossesse, mais aussi celles qui concernent l'adoption ou l'autre parent. L'échantillon varie donc selon les questions.

75% des personnes ayant répondu sont des femmes (1265 réponses), 21% des hommes (348 réponses), 0,6% des personnes non-binaires (10 réponses) et 4% n'ont pas donné d'indication concernant le genre ou n'ont pas répondu.

944 réponses viennent de Suisse romande et 477 de Suisse alémanique, (pour 269 questionnaires, il n'y a pas d'indication sur ce point). Parmi les personnes ayant répondu au sondage, environ la moitié travaillent dans les cantons suivants au moment de la grossesse/naissance ou adoption : Genève (32%), Vaud (15%) et Zurich (10%).

Les réponses proviennent des secteurs de l'Administration (23,5%), de la santé (18%), du social (13%), de l'enseignement (13%), de l'accueil des enfants (3,5%). 17% des réponses recouvrent les autres secteurs, notamment l'aéroport, l'industrie ou les ONG. 12% n'ont pas indiqué de secteur ou n'ont pas répondu.

38% des personnes ayant répondu sont membres du SSP.

Sur les 1425 personnes qui ont répondu à cette question, 52% ont une formation de niveau Haute Ecole, 15% de niveau Ecole spécialisée, 13% ont obtenu un CFC, 6,5% une maturité gymnasiale ou professionnelle et 1% a terminé l'Ecole obligatoire. En comparaison avec la population totale, les personnes avec une formation de niveau élevé sont surreprésentées. Ceci doit être pris en compte dans l'analyse des résultats.

2) Situation parentale

Sur les 1374 personnes qui ont répondu à cette question, 65% sont des mères d'un ou plusieurs enfants biologiques, un peu moins de 15% des parents ayant adopté un ou plusieurs enfants, 18% sont des pères ou second parent. 43 personnes, soit 3% des répondant-e-s ont déclaré avoir une autre situation.

La moitié des personnes qui ont répondu à notre enquête ont eu ou adopté un enfant après 2019, l'autre moitié avant, dont un quart avant 2011 et un quart après 2022.

3) Annonce de la grossesse/adoption et parcours jusqu'à l'accouchement

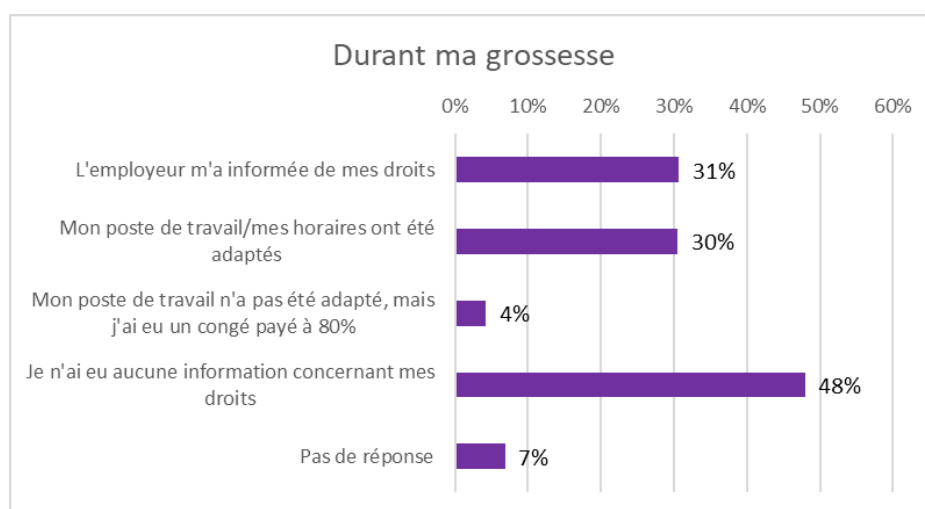
Un des buts du sondage était de mieux cerner le vécu des parents au travail pendant cette période. Nous y avons inclus, pour les questions pertinentes aussi les mères adoptant un enfant.

Annonce

En ce qui concerne la réaction de l'employeur au moment de l'annonce de la grossesse, seule la moitié environ des mères a répondu à cette question, soit 806 réponses : 72% ont été félicitées par leur employeurs, mais pour 11,5 % d'entre elles, l'employeur est resté de marbre et pour 10,5% il a tiré la tête des mauvais jours. En ce qui concerne l'annonce d'une adoption (taux de non-réponse de 46%), il est à souligner que seulement 37% des employeurs expriment une réaction positive sous forme de félicitation.

Information

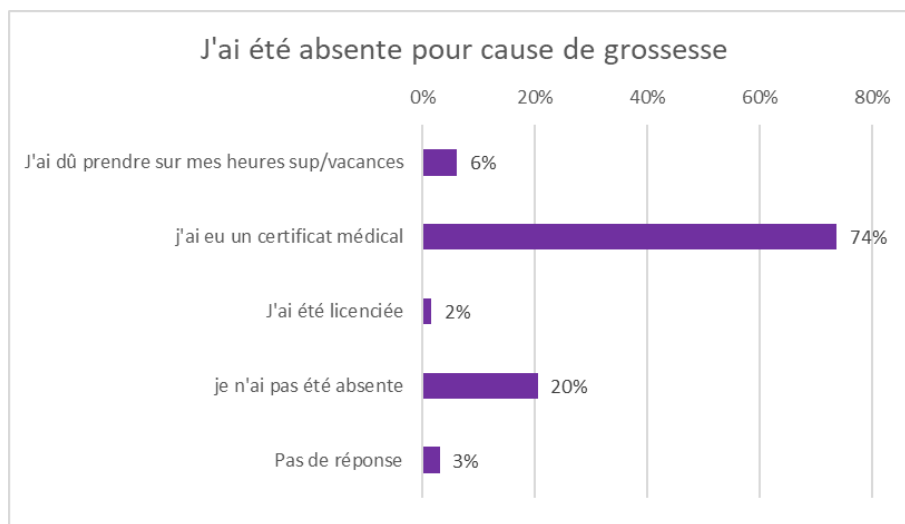
Près de la moitié des travailleuses enceintes (48%) ayant répondu à notre questionnaire n'ont reçu aucune information concernant leurs droits, ni sur les possibilités d'adapter le poste de travail. 31% ont été informées, 30% ont vu leur poste de travail et leurs horaires adaptés. Enfin 4 % d'entre elles, ont été arrêtées et ont reçu 80% de leur salaire pendant la période d'incapacité durant la grossesse selon les dispositions prévues à l'article 35, al. 3 de la Loi sur le travail (LTr).



Absences

80% des femmes qui ont répondu à notre sondage ont été absentes de leur travail pendant la grossesse : 74% des travailleuses ont été arrêtées par leur médecin, alors que 6% ont dû prendre sur leurs heures supplémentaires ou sur des vacances et 2% ont été licenciées.

Seules 20% des travailleuses n'ont pas eu d'absence durant la grossesse.



Peu avant l'accouchement

Les trois quarts des femmes enceintes étaient en arrêt peu avant la date terme de l'accouchement.

La majorité des femmes enceintes, soit 68% ont arrêté avant l'accouchement et ont eu un certificat médical¹. 5% ont dû anticiper leur congé maternité et 13 travailleuses, soit 1,6% de l'échantillon, a bénéficié d'un congé prénatal payé.

Seulement une travailleuse sur cinq a travaillé jusqu'aux derniers jours avant l'accouchement.

CONCLUSION PROVISOIRE POUR L'ANNONCE ET LA PÉRIODE DE LA GROSSESSE :

Si la majorité des employeurs réagit positivement à l'annonce de la grossesse, la moitié des travailleuses enceintes ne sont pas informées de leurs droits pendant la grossesse, ce qui est très problématique, puisque la Loi sur le travail prévoit une protection spécifique de la santé de la femme enceinte, accouchée et allaitante. Ces résultats montrent que de nombreux employeurs n'assument pas ou pas suffisamment leur responsabilité à cet égard.

¹ Tout au long de la grossesse, 74% des femmes interrogées ont déclaré avoir dû prendre un congé de maladie. Juste avant l'accouchement, ce chiffre est passé à 68%. Nous expliquons cette différence par le fait qu'une partie des répondantes avaient droit à un congé prénatal ou ont dû anticiper une partie de leur congé de maternité, ce qui est possible lorsque l'employeur accorde un congé de maternité plus long que la durée légale de 14 semaines.

L'enquête du SSP confirme ce qui avait déjà été mis en évidence par le Rapport de l'OFAS, publié en 2018 « Interruptions de travail avant l'accouchement »²: 70% des futures mères sont arrêtées deux semaines avant l'accouchement. Ce Rapport montre également qu'une grande partie des interruptions de travail ont lieu vers la fin de la grossesse : au cours des 14 derniers jours, deux bons tiers des femmes interrogées étaient en congé maladie complet ou partiel. Cela montre que l'attente de la part de la société, selon laquelle les femmes devraient travailler jusqu'à l'accouchement ne correspond pas à la réalité et n'est guère tenable du point de vue de la santé. Malgré cela, le congé prénatal, tel qu'il existe dans nombre de pays voisins, est très rare en Suisse.

Le Rapport de l'OFAS montre également que seules 3% des femmes interrogées confrontées à des travaux dangereux ou pénibles sur leur lieu de travail ont fait l'objet d'une interdiction de travailler. Elles sont bien plus souvent en congé maladie, avec pour conséquence d'être impactées par toutes les lacunes qui existent en matière de perte de gain maladie. Elles risquent ainsi de subir d'importantes pertes de salaire.

→ **RECOMMANDATIONS DE LA COMMISSION FÉMINISTE DU SSP :**

1. Exiger des employeurs une information complète sur les droits et sur les mesures de protections de la santé de la travailleuse enceinte, accouchée et allaitante
2. Revendiquer un congé prénatal d'un mois et inclure cette exigence dans toutes les négociations avec les employeurs publics et dans le cadre des négociations de CCT
3. Adapter les dispositions légales en ce sens que si une interdiction de travailler est prononcée par le médecin sur la base de l'OProMa, la travailleuse reçoit une allocation perte de gain selon la LAPG

4) Arrivée du bébé et congés

4.1. Mères ayant accouché

La majorité des mères ayant répondu à notre sondage a bénéficié de conditions plus favorables et d'un congé plus long que les 14 semaines de congé maternité fédéral. Dans le secteur public et parapublic, grâce notamment à notre engagement syndical, le congé maternité est en général de 16 semaines et va jusqu'à 20 semaines dans quelques cantons.

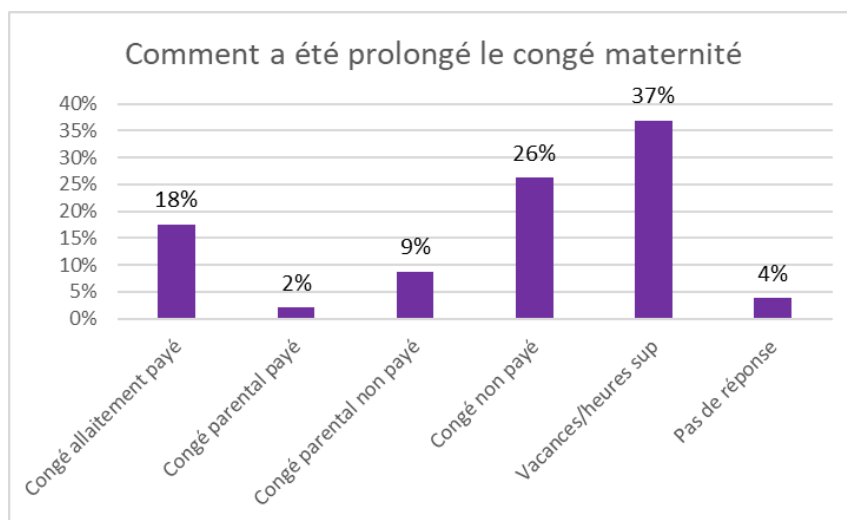
Bien qu'un peu plus long que le congé maternité fédéral, ce congé semble être trop court pour les mères. Nous avons donc voulu savoir comment les mères s'arrangeaient pour prolonger le congé maternité. Les différentes propositions peuvent se combiner (plusieurs réponses).

Les deux manières les plus répandues pour prolonger le congé maternité sont de prendre des vacances et/ou des heures supplémentaires (37%), de prendre un congé non payé (26%) ou un congé parental non payé (9%) .

² OFAS, Interruptions de travail avant l'accouchement, Rapport du Conseil fédéral en réponse à la motion 15.3793 de Maury Pasquier du 19.06.2015. <https://www.bsv.admin.ch/bsv/fr/home/publications-et-services/berichte-gutachten/bundesratsberichte.html>, 2018

18% des mères disent avoir bénéficié d'un congé allaitement, les trois quarts sont du canton de Vaud, où le SSP et les autres syndicats ont obtenu un congé allaitement d'un mois dans la Loi sur le personnel.

Le congé parental payé ne concerne que 2% des mères.

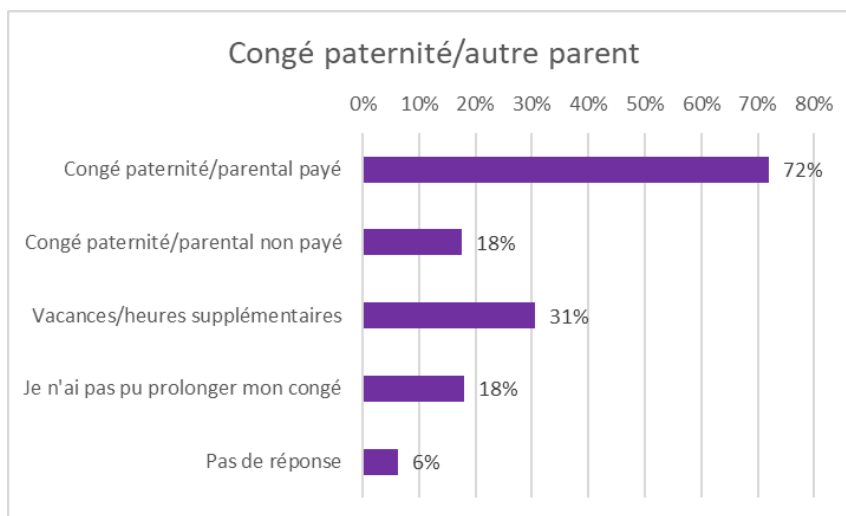


4.2 Mère/premier parent ayant adopté

Seulement 36 personnes ont indiqué de quel type de congé elles ont pu bénéficier lors de l'adoption de leur enfant : 14 ont eu un congé parental payé, 8 un congé adoption payé, 7 ont pris leurs vacances et/ou heures supplémentaires, 3 un congé non payé et 4 n'ont eu aucun congé. Depuis le 1^{er} janvier 2023, les parents qui adoptent un enfant de moins de 4 ans ont droit, à un congé de 2 semaines, qui peut être pris de manière fractionnée durant la première année suivant l'accueil de l'enfant. Les parents peuvent se partager ce congé, mais ne peuvent pas le prendre en même temps.

4.3 Père ou autre parent

Sur les 335 pères/autre parent qui ont pris part à notre sondage, plus de 70% des pères/autre parent ont bénéficié d'un congé paternité ou parental payé, mais la durée est très variable : pour beaucoup c'est un à deux jours de congé seulement. Important : le congé paternité de 10 jours n'est entré en vigueur que le 1^{er} janvier 2021. Environ un père ou autre parent sur dix a bénéficié d'un congé payé plus long que deux semaines.



4.4 Remplacement du poste pendant l'absence pour congé

Lors de ce sondage, nous avons aussi voulu savoir si les congé maternité/adoption étaient remplacés. Globalement, les congés maternité et adoption³ sont remplacés dans 44% des cas, partiellement remplacé dans 30% des cas et pas remplacés dans 25% des cas.

CONCLUSION PROVISOIRE POUR LA PÉRIODE DES CONGÉS POUR L'ARRIVÉE D'UN ENFANT

En comparaison internationale, la Suisse est mal placée en matière de soutien aux parents : par rapport aux 30 autres pays de l'OCDE, elle arrive en troisième avant dernière position en ce qui concerne l'ampleur et l'organisation des congés parentaux⁴. Une étude publiée en 2018 a pu montrer que seule une petite partie des femmes reprend déjà son activité professionnelle après le congé de maternité fédéral de 14 semaines, la majorité prolonge le congé de deux à huit semaines à ses propres frais, ce qui entraîne une charge financière élevée que les femmes à faible revenu ne peuvent pas se permettre.

Cette analyse concorde avec les résultats de notre sondage :

- Une part importante des mères interrogées a prolongé le congé de maternité par un congé non payé (35%) ou par la prise d'heures supplémentaires ou de vacances (37%).
- La situation est similaire chez les pères/autre parent : seul un père/autre parent sur dix a droit à un congé de garde rémunéré de plus de deux semaines.
- Concernant les parents adoptifs, nous avons un nombre restreint de réponses, qui ne nous permettent pas de tirer des généralités. Les résultats indiquent néanmoins que les parents adoptifs ont souvent dû recourir à des congés non payés, des heures supplémentaires ou des vacances pour prolonger le congé de garde.

³ Pour l'adoption, le nombre de réponse est faible et est donc traité avec les mères biologiques pour les questions suivantes.

⁴ https://ekff.admin.ch/fileadmin/user_upload/ekff/05dokumentation/Elternzeit/Bericht_Elternzeit_F.pdf

- Un congé maternité sur quatre n'est pas remplacé, alors que les employeurs reçoivent l'allocation fédérale pour perte de gain qui couvre le 80% du salaire de la mère absente.

→ **RECOMMANDATIONS DE LA COMMISSION FÉMINISTE DU SSP**

PREALABLE : Le congé maternité doit reconnaître la période de la grossesse et de l'accouchement, ainsi que l'allaitement (voir ci-dessous) et ne doit pas être confondu avec le congé parental. Ces propositions sont faites sur la base du tableau comparatif des diverses propositions faites au sein du SSP (en annexe).

4. Allonger le congé maternité payé à 24 semaines, une année dans les secteurs avec travail en continue, comme le secteur de la santé. En cas de naissance multiple le congé est double
5. Allonger le congé de paternité/autre parent à 12 semaines. En cas de naissance multiple le congé est double
6. La mère est libre de transmettre jusqu'à 4 semaines de son propre congé à l'autre parent
7. Allonger le congé d'adoption et introduire un congé pour famille d'accueil à 36 semaines (24 + 12) à partager entre les deux parents
8. Remplacement systématique des absences maternité (au moins à hauteur des APG)

Il est nécessaire de développer un nouveau concept de politique familiale avec des « congés d'accueil » comprenant le congé maternité, paternité/autre parent, adoption ou famille d'accueil. Ces congés doivent pouvoir s'adapter aux différentes formes de parentalité, nous pensons notamment aux familles d'accueil qui permettent à l'enfant puisse grandir en milieu familial et non pas en institution. Ces congés doivent être et plus long qu'aujourd'hui. La réflexion doit aussi se poursuivre sur des formes de congés parental, car les familles ont besoin de temps durant pendant les nombreuses années que dure l'éducation d'un enfant.

5. Après le congé maternité/adoption

Dans notre sondage, nous voulions savoir combien de mères étaient retournées chez leur employeur après un congé de maternité ou d'adoption, pour quelles raisons les personnes interrogées n'étaient pas retournées chez le même employeur et dans quelles conditions la reprise du travail avait eu lieu.

Reprise du travail

Après le retour de congé maternité 852 mères reprennent le travail chez le même employeur, soit 81%, près de 15% changent d'employeur et 3% n'ont pas répondu. Lors d'adoption, 22 mères/premier parent, soit 92%, reprennent le travail chez le même employeur.

Retour chez le même employeur

Environ 85% des mères ont pu reprendre leur travail au taux d'activité souhaité : 45% d'entre elles ont retrouvé leur poste de travail, mais ont souhaité réduire leur taux d'activité. Près de 40% ont retrouvé leur poste au même taux d'activité comme souhaité. Elles sont 6% à reprendre au même

taux, alors qu'elles auraient souhaité un changement, 1,6% à avoir réduit leur taux d'activité, car c'était une condition posée par l'employeur, 4.5% ont dû accepter un poste moins intéressant et 6 personnes (0.8% de l'échantillon) ont obtenu un meilleur poste ou une promotion. En résumé, au retour de maternité 12% des femmes ont donc dû accepter des conditions non souhaitées.

Pas de retour chez le même employeur

Celles qui ne sont pas revenues chez le même employeur (118 ou 15%) donnent plusieurs raisons qui peuvent se combiner/cumuler. La première raison mentionnée est l'impossibilité de réduire le taux d'activité (28%). Viennent ensuite: une situation pourrie au travail qui a poussé la jeune mère à partir (21%), des pressions pour signer un accord de départ (20%), un licenciement (17%). Environ un tiers des mères a décidé de quitter son emploi soit pour s'occuper à plein temps du bébé, soit parce qu'elle a trouvé une place de travail plus adaptée. 15% des mères n'ont pas trouvé de place d'accueil pour le bébé.

Je ne suis pas revenue car	En % des réponses (118)
J'ai été licenciée	17%
Mon employeur a fait pression pour me faire signer un accord de départ	20%
Mon employeur m'a pourri la vie et j'ai fini par démissionner	18%
Je ne pouvais pas réduire mon taux d'activité	28%
Je n'ai pas obtenu de congé prolongé	8%
Je n'ai pas trouvé de place en crèche pour mon bébé	7%
Il était trop cher de faire garder mon enfant à l'extérieur	7%
J'ai décidé de cesser mon activité rémunérée pour m'occuper à plein temps de Bébé	21%
J'ai trouvé un travail plus adapté	15%
Autre	15%

Peu après le retour en emploi

Nous avons aussi essayé de savoir ce qu'il se passe peu de temps après le retour en emploi : 63 travailleuses ont perdu ou quitté leur emploi, soit une femme sur dix. Ce résultat est cohérent avec celui présenté dans l'étude susmentionnée de Sécurité sociale - CHSS⁵. Dans le détail :

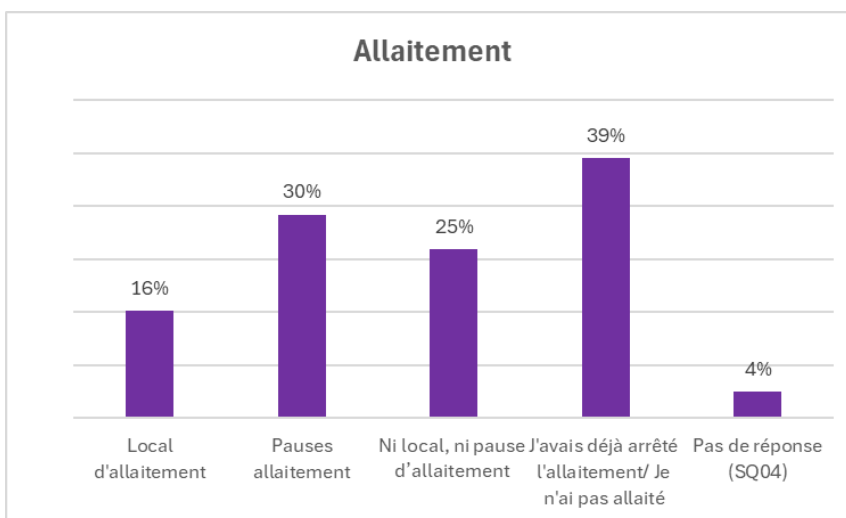
Motif	En % des réponses (63)
J'ai été licenciée	13%
Mon employeur a fait pression pour me faire signer un accord de départ	5%
Mon employeur m'a pourri la vie et j'ai fini par démissionner	32%
Je ne pouvais pas réduire mon taux d'activité	5%
Je n'ai pas obtenu de congé prolongé	1%
Je n'ai pas trouvé de place en crèche pour mon bébé	1%
Il était trop cher de faire garder mon enfant à l'extérieur	5%

⁵ https://www.buerobass.ch/fileadmin/Files/2018/BSV_2018_ErwerbsunterbruecheGeburt_ArtikelCHSS_f.pdf

J'ai décidé de cesser mon activité rémunérée pour m'occuper à plein temps de Bébé	6%
J'ai trouvé un travail plus adapté	23%
Sans réponse	8%

Allaitement

Sur les 722 réponses concernant l'allaitement, près de 39% des femmes avaient déjà arrêté d'allaiter. 25% n'ont obtenu ni local, ni pause d'allaitement. 16% des femmes ont bénéficié d'un local pour allaiter et 30% ont bénéficié des heures de pause allaitement. (Question A8)



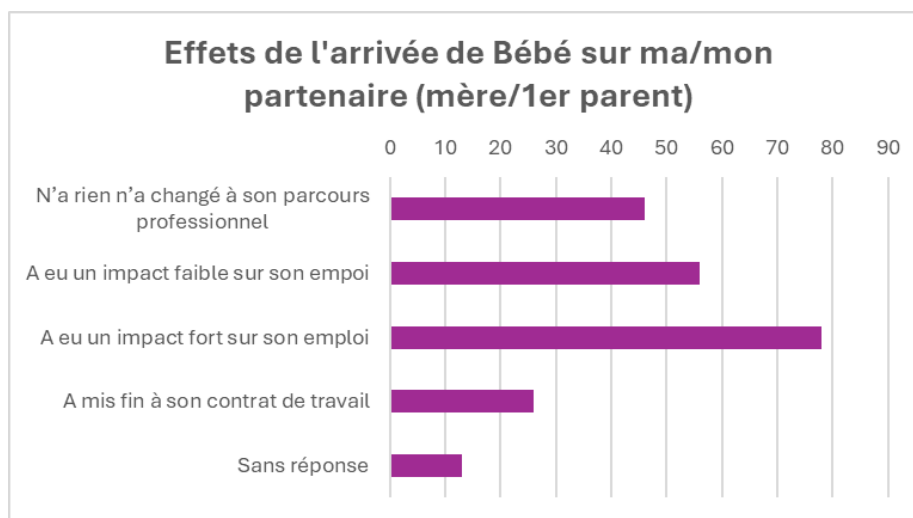
Discrimination fondée sur la grossesse et la parentalité

Dans notre sondage, nous voulions savoir si et dans quels domaines les nouveaux parents, et en particulier les mères, s'étaient sentis discriminés au travail en raison de leur grossesse et de leur parentalité.

Sur les 587 réponses, 70% des jeunes mères, n'ont pas subi de préjudice. **Un tiers des personnes ayant répondu à notre sondage considèrent avoir été discriminées en raison de leur parentalité.** Le plus souvent les personnes ayant répondu ont mentionné des discriminations dans les domaines suivants (plusieurs réponses étaient possibles) : 8% se sont vu refuser une promotion, 7% attribuer des tâches moins intéressantes et ne correspondant pas à leurs compétences, près de 6% n'ont pas de hausse de salaire, et plus de 4% se sont vu refuser une formation. 11% déclarent avoir eu d'autres conséquences.

En cas d'adoption, 18 % des mères/premier parent répondent ne pas avoir subi de préjudice, 1 n'a pas eu de hausse de salaire, 2 pas de promotion, et 1 s'est vu attribuer des tâches moins intéressantes.

A la question de savoir quelle influence la maternité ou la parentalité a eu sur le parcours professionnel de leur partenaire (= mère ou premier parent), 36% des pères/autre parent ont répondu une forte influence et 25% une influence légère. 12% des pères/autre parent ont indiqué que la maternité/la parentalité avait entraîné la fin du contrat de travail de leur partenaire. Seul un cinquième (21%) des pères/autre parent ne constate aucune influence de la maternité/de la parentalité sur la carrière professionnelle de leur partenaire.



CONCLUSIONS PROVISOIRES POUR LA PÉRIODE DE RETOUR AU TRAVAIL

- Huit femmes sur dix retrouvent leur emploi. Près de la moitié réduit son taux d'activité. A leur retour de congé, 12,5% ont dû accepter des conditions imposées par leur employeur, mais non souhaitées.
- Une femme sur cinq ne revient pas ou part peu de temps après la fin de son congé maternité. Pour un tiers environ d'entre elles, il s'agit d'une rupture de contrat non souhaitée, soit un licenciement, soit des pressions pour un accord de départ ou encore une situation impossible à gérer au travail qui les poussent à la démission.
- Près de 40% des mères avaient déjà arrêté d'allaiter ou n'avaient pas allaiter. Parmi celles qui ont allaité à leur retour au travail, 30% ont déclaré ne pas avoir bénéficié d'un local d'allaitement ni de pauses d'allaitement.
- Près d'un tiers des mères interrogées ont déclaré avoir été discriminées au travail en raison de la maternité. Le plus souvent, les personnes interrogées ont été écartées des promotions, se sont vu attribuer des tâches pour lesquelles elles étaient surqualifiées ou se sont vu refuser une augmentation de salaire ou une formation continue.

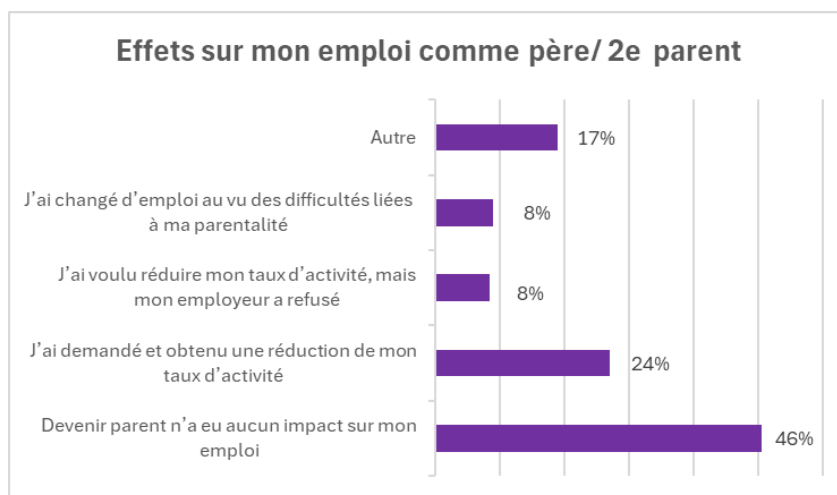
→ **RECOMMANDATIONS DE LA COMMISSION FÉMINISTE DU SSP**

9. Droit à un aménagement des taux d'activité et possibilité de revenir à son ancien taux
10. Accompagner le retour en emploi pour éviter les discriminations et les ruptures de contrats non souhaitées
11. Réduction du temps de travail
12. Etude ou monitoring sur la situation des mères travailleuses pendant les 1 à 3 ans après l'arrivée de l'enfant
13. Mise en vigueur des dispositions concernant l'allaitement et renforcement du dispositif

6. Père/autre parent

Dans notre sondage, nous voulions savoir si et dans quels domaines les pères/autre parent avaient subi des désavantages en raison de leur parentalité.

Sur les 228 réponses, il ressort que pour 45% des pères/autre parent, l'arrivée de l'enfant n'a pas eu d'impact sur le parcours professionnel. Pour un quart des pères/autres parents la demande de réduire le taux d'activité pour s'occuper de l'enfant a été acceptée, mais près de 8% se sont vu opposer un refus. 8% des pères/autre parent ont carrément changé d'emploi pour mieux concilier parentalité et emploi. (Question C2)



→ **RECOMMANDATIONS DE LA COMMISSION FÉMINISTE :**

14. Droit pour le père/autre parent à adapter son taux d'activité pour s'occuper de son enfant avec possibilité de revenir à son ancien taux

RÉSUMÉ DES RECOMMANDATIONS DE LA COMMISSION FÉDÉRATIVE FÉMINISTE DU SSP

PRELABLE :

- Le congé maternité doit reconnaître la période de la grossesse et de l'accouchement, ainsi que l'allaitement et ne doit pas être confondu avec le congé parental. Ces propositions sont faites sur la base du tableau comparatif des diverses propositions faites au sein du SSP.
 - Il est nécessaire de développer un nouveau concept de politique familiale avec des « congés d'accueil » comprenant le congé maternité, adoption, paternité/autre parent, s'adaptant aux différentes formes de parentalité et plus long qu'aujourd'hui, suivi d'un véritable congé parental étendu et rémunéré pour accompagner l'enfant dans ses premières années de vie, à prendre selon les besoins de l'enfant et des parents dans les trois ans suivant la naissance.
1. Exiger des employeurs une information complète sur les droits et sur les mesures de protections de la santé de la travailleuse enceinte, accouchée et allaitante.
 2. Congé prénatal d'un mois et inclure cette exigence dans toutes les négociations avec les employeurs publics et dans le cadre des négociations de CCT.
 3. Adapter les dispositions légales en ce sens que si une interdiction de travailler est prononcée par le médecin sur la base de l'OProMa, la travailleuse reçoit une allocation perte de gain selon la LAPG.
 4. Congé maternité payé à 24 semaines, une année dans les secteurs avec travail en continue, comme le secteur de la santé. En cas de naissance multiple le congé est double.
 5. Congé de paternité/autre parent à 12 semaines. En cas de naissance multiple le congé est double.
 6. La mère est libre de transmettre jusqu'à 4 semaines de son propre congé à l'autre parent
 7. Congé d'adoption et congé pour famille d'accueil de 36 semaines (24 + 12) à partager entre les deux parents.
 8. Remplacement systématique des absences maternité (au moins à hauteur des APG)
 9. Droit à un aménagement des taux d'activité et possibilité de revenir à son ancien taux
 10. Accompagner le retour en emploi pour éviter les discriminations et les ruptures de contrats non souhaitées.
 11. Réduction du temps de travail.
 12. Etude ou monitoring sur la situation des mères travailleuses pendant les 1 à 3 ans après l'arrivée de l'enfant.
 13. Mise en vigueur des dispositions concernant l'allaitement et renforcement du dispositif.
 14. Droit pour le père/autre parent à adapter son taux d'activité pour s'occuper de son enfant avec possibilité de revenir à son ancien taux.