



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

INFO RAPIDE

Destinataires :

- . Bureau national
- . Fédérations
- . URI
- . UD
- . Secrétaires confédéraux

N°103 du 29 novembre 2023

Vers la création d'un nouveau congé familial ?

Le lundi 6 novembre a eu lieu au ministère des solidarités, en présence de la Ministre Aurore Bergé, la 2^{ème} réunion de **concertation sur la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle et la prise en compte de la parentalité dans les parcours professionnels**.

La délégation était menée par Béatrice LESTIC, Secrétaire Nationale en charge de la politique à destination des femmes et de l'égalité professionnelle, accompagnée par Isabelle TANIQU, Déléguée Femmes Secrétaire Confédérale en charge de l'égalité professionnelle et par Bruno LAMY, Secrétaire Confédéral en charge de la politique familiale.

La ministre est d'abord intervenue en redonnant quelques éléments de contexte et d'appréciation. Elle a relevé qu'un consensus se dégagait sur l'inadéquation du congé parental actuel et qu'une approche se dessinait visant la création d'un congé plus court, bénéficiant d'une meilleure rémunération pour le rendre plus effectif, tout en affichant un des objectifs majeurs poursuivis dans la création d'un lien d'attachement entre les parents et l'enfant. Ce congé doit donner la possibilité pour les deux parents d'être présents pour leur enfant. La durée de ce nouveau congé devra intégrer la 1^{ère} année de l'enfant.

La ministre a rappelé le cadre des contraintes budgétaires. L'hypothèse d'une indemnisation de ce congé sur la base du salaire antérieur a été avancée. Une prochaine réunion devra permettre de mesurer la part prise par la Sécurité Sociale et celle des employeurs.

La ministre a rappelé son attachement à la liberté de choix pour les parents, de prendre ou pas ce congé parental, chacun des parents devant bénéficier de la même durée soit en même temps soit consécutivement.

Ce congé doit être accessible pour tous les travailleurs parents, indépendants, intermittents, quel que soit leur statut. Les situations particulières telles que l'accueil d'un enfant en situation de handicap devront être aussi prises en compte. La réflexion souhaitée commence avec le congé parental mais s'ouvrira à la parentalité dans tous ses aspects dans le cadre du travail.

Le tour de table s'est ensuite ouvert, dirigé par la ministre, en commençant par les organisations syndicales, puis les organisations patronales et les autres associations et institutions. Les organisations patronales se sont dit assez ouvertes à une évolution à condition que cela n'ait pas pour conséquence une augmentation des cotisations patronales ou à très faible niveau. Une demande de leur part a été faite de porter le délai de prévenance à 2 mois plutôt qu'à 1 mois pour un meilleur accompagnement des collaborateurs. Enfin, des nuances notables entre les organisations subsistent entre l'incitation à prendre un congé plutôt que son obligation comme dans les pays nordiques.

La CFDT a souligné que la prise en compte du périmètre de la question de la parentalité nous amenait à concevoir que le congé parental n'était qu'un élément d'une problématique bien plus vaste. Elle doit intégrer notamment la place et le rôle du dialogue social dans les entreprises et les territoires, l'organisation du travail, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, le modèle éducatif et la politique familiale que nous souhaitons. C'est un travail à construire de façon systémique en tenant compte des réalités et évolutions récentes.

En tout état de cause, le congé familial ou le congé parental s'adresse aux parents biologiques ou d'adoption et doit demeurer un choix pour que chacun puisse ou non y avoir recours, pour arrêter ou diminuer son activité professionnelle, en totalité, pour une période donnée, au moment le plus adapté, et en accord avec son souhait propre. Ce congé ne doit pas représenter une rupture avec des conséquences défavorables pour le parcours professionnel des parents, et notamment celui des mères. La création d'un congé familial, mieux indemnisé, en complément du congé parental doit permettre de s'inscrire dans les objectifs d'accompagnement positif de la parentalité et du développement de l'enfant.

Principales revendications CFDT

Le congé paternité et d'accueil de l'enfant

Le congé paternité doit être porté à 2 mois au total. 28 jours doivent être rendus obligatoires à l'instar du congé maternité, dont la moitié doit être prise dès l'arrivée de l'enfant. Il nous semble important de supprimer les conditions d'ancienneté, et de se pencher sur son effectivité pour les demandeurs d'emploi.

Durée du congé familial

Pour la CFDT, la durée doit être portée à un an au total, en supprimant les conditions d'ancienneté. Chaque parent doit pouvoir bénéficier de 6 mois chacun, à prendre alternativement ou successivement. Si le père ne prend pas le congé, il sera alors porté à 8 mois pour la mère seule. Il s'agit ici d'inciter fortement les pères à prendre leur part et d'éviter un glissement trop évident vers les mères. Il doit être de 12 mois pour les foyers monoparentaux.

Ce congé familial ne se substitue pas au congé parental d'éducation, tel qu'il existe aujourd'hui. A l'issue du congé familial, les parents peuvent recourir au CPE dans les conditions actuelles, jusqu'au 3 ans de l'enfant.

Conditions d'éligibilité du congé familial et du congé parental

Les conditions d'ancienneté doivent être supprimées, et l'ouverture aux demandeurs d'emploi rendue effective.

Indemnisation du congé familial

Il doit être aligné sur les Indemnités Journalières maternité/paternité. De plus, il est nécessaire de généraliser la subrogation afin de ne pas pénaliser les familles dont les revenus sont déjà sous tension.

Fractionnement, création d'un congé d'accompagnement éducatif

La CFDT revendique la création d'un droit permettant d'octroyer un congé au-delà des 3 ans de l'enfant. 3 mois fractionnables, à partir des 3 ans de l'enfant pouvant être pris jusqu'au 18 ans de l'enfant.

Lien avec l'entreprise

Les entreprises ont un rôle à jouer dans le recensement et l'évaluation des besoins des salariés concernant la parentalité, notamment en lien avec leurs bassins de vie. Ces éléments devraient intégrer le bilan social de l'entreprise ainsi que la BDSE. En lien avec l'organisation du travail, ils donnent une idée de l'empreinte parentale de l'entreprise, et dès lors des aménagements à envisager. Pour la CFDT ce lien avec l'organisation du travail est fondamental. On sait que l'effectivité des congés parentaux ne sera réelle que lorsqu'on aura déconstruit des biais genrés et ceux, en faveur du présentisme. La prise en compte de l'articulation des temps est essentielle pour les parents mais également pour améliorer notamment les carrières professionnelles des mères et travailler sur la ségrégation tant horizontale que verticale.

La reprise d'un poste à l'issue du congé peut nécessiter des contacts avec l'entreprise en amont ou des accompagnements spécifiques (type CEP). Des expérimentations ont été réalisées et ont prouvé leur efficacité. Les négociations au sein de l'entreprise doivent aborder ces dimensions, tout comme les instances territoriales pour l'emploi.

Lien avec l'éducation nationale et rôle des collectivités territoriales

On le sait, selon le mois de naissance de l'accueil, les entrées en EAJE comme à l'école peuvent être décalés jusqu'en septembre, indépendamment de l'âge de l'enfant. Pour la CFDT, il est important de généraliser des rentrées intermédiaires en cours d'année à l'école maternelle en tenant compte du développement de l'enfant.

Les collectivités territoriales doivent dans le cadre du SPPE organiser des modes d'accueils accessibles, leur carence peut nuire à la liberté de choix du parent le moins bien rémunéré. De plus, les modes d'accueils spécifiques restent encore trop rares (horaires atypiques, accueil d'enfants porteurs de handicap ou de maladies chroniques, crèches à vocation d'insertion, halte-garderie). Leur développement est indispensable.

Développer les classes passerelles

Pour la CFDT, le dispositif des classes passerelles est un outil important à développer afin de permettre d'ouvrir des espaces complémentaires et alternatifs aux EAJE ou bien à l'accueil individuel à partir des 2 ans de l'enfant.

Informers les parents et lutter contre les biais genrés

Aujourd'hui, l'information en matière de parentalité est très asymétrique, fortement dirigée vers les mères, souvent vue comme responsable principale de l'enfant. Il nous paraît important de lutter contre ces biais genrés. Ainsi des séances d'information devraient être destinées aux pères dès leur déclaration (déclaration de grossesse ou naissance), si possible avant la naissance et après.

Accompagner les parents

Il est fréquent de rencontrer des difficultés dans le cadre de la parentalité. Pour la CFDT, les sanctions ne peuvent être la réponse à ces difficultés. C'est au contraire par le développement d'une proximité non stigmatisante avec les familles, et donc du travail social que des accompagnements peuvent s'envisager. Pour la CFDT les mesures proposées par le livre blanc du travail social doivent être implémentées.

La prochaine réunion est prévue en décembre. Pour l'instant, aucune indication n'a été donnée sur l'enveloppe budgétaire. La ministre a pourtant affiché son objectif de faire progresser le taux de recours au congé parental à 30% pour les femmes et 10% pour les hommes au bout d'un an de mise en place du nouveau modèle de congé.