

Fiche 3 : Moderniser le congé parental pour favoriser la coparentalité et mieux prendre en compte les carrières des femmes

Un des freins identifiés à l'égalité professionnelle est une répartition déséquilibrée entre les femmes et les hommes des tâches liés à la famille et du temps qui leur sont consacré, non seulement au cours de la journée mais également tout au long de la vie. Les dispositifs des congés accordés lors de l'arrivée d'un enfant au foyer peuvent être repensés afin, d'une part, de favoriser la coparentalité et, d'autre part, de moins pénaliser la carrière des femmes.

État du droit

Le congé parental pour les fonctionnaires et les agents non titulaires des trois fonctions publiques est régi notamment par la loi no 84-16 du 11 janvier 1984 (FPE), la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 (FPT) et la loi n°86-33 du 9 janvier 1986 (FPH).

L'article 57 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 et le **décret n° 2012-1061 du 18 septembre 2012** modifient, à partir du 1^{er} octobre 2012, les règles applicables en matière de congé parental pour les fonctionnaires et les agents non titulaires des trois fonctions publiques.

L'indemnisation du congé parental relève, pour le secteur public comme pour le secteur privé, de la **branche famille de la sécurité sociale**.

NB : l'ouverture du mariage et de l'adoption aux couples de même sexe modifierait de facto la rédaction des textes concernant les congés familiaux.

Dispositif actuel

Le congé parental est accordé à la mère après un congé pour maternité ou au père après la **naissance** et, au maximum, **jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant**. Il est également accordé à la mère ou au père après **l'adoption** d'un enfant n'ayant pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire. Le congé parental prend fin au plus tard à l'expiration d'un délai de **trois ans** à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant, adopté ou confié en vue de son adoption, âgé de moins de trois ans. Lorsque l'enfant adopté ou confié en vue d'adoption est âgé de plus de trois ans mais n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire, le congé parental ne peut excéder une année à compter de l'arrivée au foyer.

Six semaines au moins avant sa réintégration, le fonctionnaire bénéficie d'un entretien avec, selon son souhait de réintégration, le responsable des ressources humaines de son administration d'origine ou de détachement.

Une **autorisation de travail à temps partiel** pour élever un enfant peut être accordée aux fonctionnaires et aux agents non titulaires qui ne souhaitent pas cesser totalement leur activité professionnelle.

Le congé parental n'est pas rémunéré, mais peut donner droit à des aides de la CAF (PAJE), pour les salariés de la fonction publique comme du secteur privé. Le dispositif complément de libre choix d'activité (CLCA) prévoit des indemnités allant de 383 euros à 566 euros/mois en cas d'arrêt total d'activité et de 147 euros à 247 euros en cas d'arrêt partiel. Cette prestation est versée pendant 6 mois pour un enfant à charge et jusqu'au mois précédant le 3^{ème} anniversaire du dernier enfant pour deux enfants à charge ou plus. Le dispositif de complément optionnel de libre choix d'activité (COLCA) est ouvert aux parents cessant de travailler et ayant au moins trois enfants à charge. Les indemnités vont de 626 à 809 euros durant un an.

Les dispositions prévues dans la loi du 12 mars 2012 prévoient que le fonctionnaire conserve ses droits à avancement d'échelon pendant la première année, puis réduit de moitié ; de même, son congé parental est considéré comme du service effectif pour la totalité pendant la première année, puis réduit de moitié (précédemment, 50 % la première année, puis rien).

Le décret du 18 septembre 2012 crée un droit individuel à un congé parental pour les deux parents (mise en conformité avec la directive 2010/18/UE du Conseil du 8 mars 2010) et supprime l'interdiction de la prise concomitante du congé parental par les deux parents pour un même enfant.

Comparaison internationale

Au **Danemark**, le congé parental a une durée de **64 semaines**. Il est **rémunéré pendant 32 semaines** et librement partageable entre les deux parents, sous réserve qu'aucun des deux parents ne s'absente plus de 32 semaines.

En **Suède**, le congé parental, entièrement rémunéré, est d'une durée de **480 jours** (soit environ 69 semaines). Sur ces 480 jours, 60 sont réservés à la mère, 60 au père, et les 360 autres sont librement partageables. Le congé parental est rémunéré à hauteur de 80 % du salaire pendant 390 jours, tandis que les 90 jours suivants sont compensés par un forfait.

L'Allemagne a opté pour le modèle scandinave. En effet, la durée du congé parental, **12 mois**, peut être portée à **14 mois** si le congé est partagé entre les deux parents et si chacun d'eux prend au moins deux mois. Cette disposition, en vigueur depuis le début de l'année 2007, vise à inciter les pères à prendre au moins une partie du congé parental. Outre ce congé rémunéré à hauteur des deux tiers du salaire, chacun des deux parents a droit à un congé non rémunéré d'une durée de deux ans.

État des lieux en France

- **96 %** des bénéficiaires du dispositif complément de libre choix d'activité (CLCA) sont des femmes.

- En 2009, **7 232 agents titulaires civils des ministères étaient en congé parental** (dont 5 525 dans les ministères de l'enseignement), soit 0,5 % de la totalité des agents titulaires civils des ministères et 3,9 % des agents en mobilité statutaire.

95,3 % de ces agents étaient des femmes.

Les agents en congé parental se répartissent comme suit dans la fonction publique de l'Etat :

- 70,6% sont des agents de catégorie A
- 11,7% des agents de catégorie B
- 17,8% des agents de catégorie C

(Source : rapport annuel sur l'état de la fonction publique, éd. 2012. Résultats partiels, hors ministères du Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville, ainsi que Sports).

Propositions et méthode

En dehors du congé de paternité, dont les pères se sont saisis, **les autres congés pour raisons familiales ne sont quasiment pas utilisés par les pères et restent presque exclusivement du domaine des mères.**

A la suite de la conférence sociale des 9 et 10 juillet 2012, et dans le cadre de l'agenda social, le gouvernement souhaite engager une réflexion afin de faire bouger les lignes de l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

En parallèle avec les négociations ouvertes sur le thème de l'égalité professionnelle dans la fonction publique, une réflexion sur le congé parental et le congé de paternité est initiée avec les partenaires sociaux du secteur privé dans le cadre des négociations interprofessionnelles sur la qualité de vie au travail (septembre 2012-mars 2013).

Afin de parvenir à une modernisation coordonnée du congé parental dans tous les secteurs, public comme privé, les travaux conduits dans le cadre de la présente concertation doivent permettre d'apporter à la réflexion générale la contribution des organisations syndicales et des représentants des employeurs territoriaux et hospitaliers de la fonction publique.

A ce titre, il est proposé de recueillir les positions des parties prenantes sur les propositions suivantes :

- un raccourcissement de la durée du congé parental ;

- un meilleur partage du congé entre les deux parents avec des périodes « prises ou perdues » par le second parent ;

- un meilleur accompagnement de l'agent partant en congé parental à l'aide, par exemple, d'un **entretien professionnel** avant et après le congé, d'une **action de formation** systématiquement proposée à un agent lorsque le congé parental excède un an, d'un **bilan de compétences** si nécessaire.