



**Ministère des affaires sociales et de la santé
Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social
Ministère des sports, de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative**

**EXAMEN PROFESSIONNEL DE SECRETAIRE ADMINISTRATIF DE CLASSE SUPERIEURE
RELEVANT DES MINISTRES CHARGES DES AFFAIRES SOCIALES
DU 21 MAI 2013**

MARDI 21 MAI 2013

de 13 H 00 à 17 H 00 (horaire de métropole)

Epreuve écrite d'admissibilité : durée 4 heures - Coefficient 1

Elle consiste, à partir d'un dossier à caractère administratif, en la résolution d'un cas pratique assorti de plusieurs questions destinées à mettre le candidat en situation de travail. Le dossier peut comporter des graphiques ainsi que des données chiffrées. Il ne peut excéder vingt-cinq pages.

**IMPORTANT : dès la remise des sujets, les candidats sont priés de vérifier
la numérotation et le nombre de pages qui s'élève à 25.**

SUJET A TRAITER :

Secrétaire administratif de classe supérieure, vous êtes gestionnaire à la direction des ressources humaines ; votre chef de service vous demande une note lui présentant les principaux éléments du congé parental et les incidences induites pour les agents.

QUESTIONS A TRAITER :

- 1 - Citez les différents congés accordés aux agents de la fonction publique ?
- 2 - Que signifie l'obtention du label diversité pour les ministères sociaux ? justifier par des exemples.

DOCUMENTS JOINTS

Pages

Document 1

Synthèse du rapport « l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités familiales et professionnelles (IGAS, Brigitte Grésy)..... 1 et 2

Document 2

Extraits de la Directive 2010/18/UE du conseil du 8 mars 2010 portant application de l'accord-cadre révisé sur le congé parental conclu par BUSSINESSEUROPE, l'UEAPME, le CEEP et la CEEP et la CES et abrogeant la directive 96/34/CE 3 à 8

Document 3

Décret n° 2012-1061 du 18 septembre 2012 modifiant les règles applicables en matière de congé parental pour les fonctionnaires et les agents non titulaires dans les trois fonctions publiques..... 9 à 13

Document 4

Vos droits et démarches - Fonction publique : congé parental..... 14 et 15

Document 5

Le congé parental : les compléments de la CAF..... 16 et 17

Document 6

Le nouveau régime de congé parental est désormais en vigueur (Le Monde du 12/10/2012)..... 18 et 19

Document 7

Hollande veut inciter les pères à prendre une partie du congé parental (Le Monde du 8 mars 2013) - Gaëlle DUPONT..... 20

Document 8

Communiqué de presse Egalité professionnelle Femme/Homme - La réduction du congé parental n'est pas une priorité - UNAF..... 21

Document 9

«Un congé parental ? Je n'ose même pas imaginer la réaction de ma hiérarchie» (Le Monde 13/03/2013)..... 22 à 24

Document 10

Bilan de la mise en œuvre de la feuille de route de la grande conférence sociale dans le domaine de l'égalité - Le ministère des droits des femmes..... 25

SYNTHESE DU RAPPORT
L'EGAL ACCES DES FEMMES ET DES HOMMES AUX RESPONSABILITES
FAMILIALES ET PROFESSIONNELLES
 (IGAS, Brigitte Grésy)

L'inégal partage du temps parental et des tâches domestiques constitue le noyau dur de l'inégalité professionnelle car le mouvement de déspecialisation des rôles continue de se faire en sens unique : très fort pour les femmes qui sont entrées en masse, depuis les années 70, sur le marché du travail, très faible pour les hommes dans leurs incursions dans la sphère privée. La mobilisation des hommes constitue donc un élément majeur du changement¹.

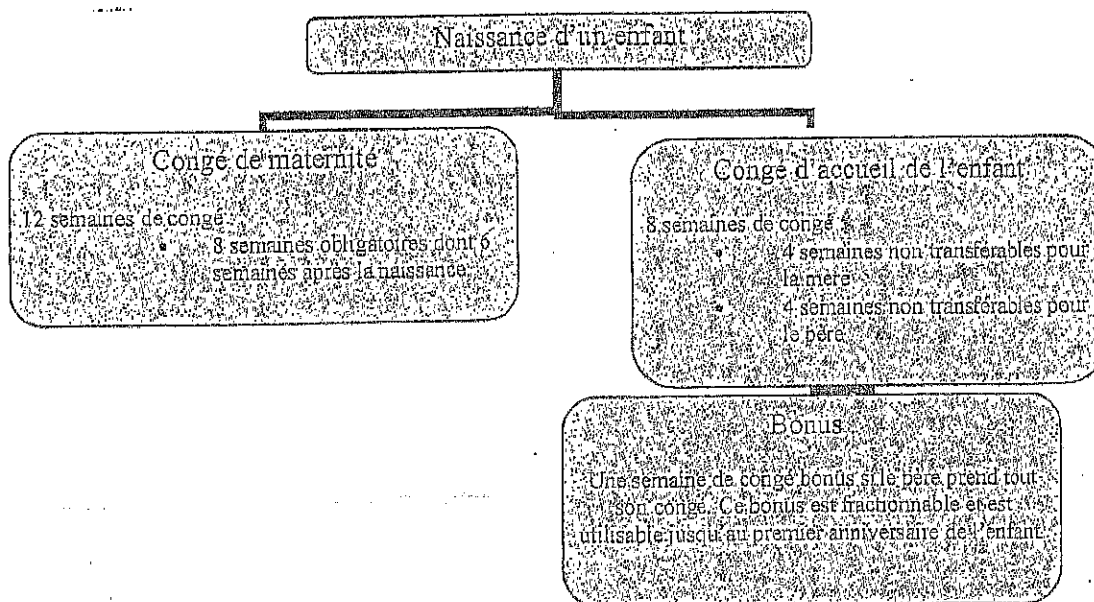
IV. PROPOSITIONS : LA PARENTALITE TOUT AU LONG DE LA VIE

Un double enjeu : une déspecialisation des rôles pour permettre l'émergence d'un autre modèle de division sociale des activités et une transformation de l'équation qui prévaut aujourd'hui : parentalité = amoindrissement de la performance en une nouvelle équation : parentalité = enrichissement de la performance.

Les trois temps

1. Le temps court, l'égalité parentale dès la naissance

- Créer un congé d'accueil de l'enfant de huit semaines, à partager également entre les deux parents, non transférables et non fractionnables, à prendre à la suite du congé de maternité, avec un bonus d'une semaine, en cas de prise intégrale de son congé par le père ;



- Raccourcir le CLCA à un an, en le rémunérant à 60% du salaire antérieur et en isolant au sein de cette période deux mois non transmissibles pour l'autre parent mais en maintenant l'entièreté de la période d'un an pour les parents isolés et le ratio actuel de rémunération du CLCA à taux partiel ;
- Instaurer pour les pères des autorisations d'absence pour accompagner sa conjointe lors d'un certain nombre d'exams médicaux obligatoires ;
- Harmoniser les conditions d'annonce à l'employeur de la décision de bénéficier de l'ouverture des droits liés au congé de maternité et de paternité.

2. Le temps quotidien, le réglage du temps et l'organisation du travail

La notion de subordination évolue et la qualité de citoyen salarié du travailleur dans l'entreprise s'affirme particulièrement au travers d'exigences liées au respect de la vie privée et des droits de l'homme. Il s'agit de reconnaître le fait familial comme étant une composante de l'aménagement du temps.

Un droit d'initiative renforcé : renforcer le droit d'initiative des salariés pour une partie des jours de RTT avec assouplissement du délai de prévenance ;

Une Intégration plus forte du thème de l'articulation dans la négociation collective

- o Ajouter le champ de l'articulation entre la vie familiale et professionnelle dans la négociation triennale de branche sur l'égalité professionnelle et élaborer un décret sur les indicateurs pertinents dont l'un doit cibler ce thème ;
- o Intégrer spécifiquement le suivi des actions en faveur de l'articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale dans le bilan annuel sur la négociation collective de branche concernant l'égalité professionnelle ;
- o Elaborer avec les partenaires sociaux, dans le cadre du CSEP, une grille d'indicateurs nécessaires à cette articulation, en identifiant spécifiquement, au sein de cette grille, la question des pères ;
- o Ajouter un indicateur sur la paternité dans le système de transparence sur la politique d'égalité en entreprise mis en place par la loi portant réforme des retraites.

Une amélioration des outils de souplesse du temps

- o Inciter les commissions paritaires des branches à mettre dans leur agenda la question des horaires individualisés afin que les entreprises soient invitées à se pencher sur cette mesure et à la proposer aux salariés et confier à l'ANACT le soin d'élaborer un guide pour capitaliser les pratiques en la matière et le diffuser auprès des entreprises ;
- o Améliorer les conditions de réversibilité du temps partiel au temps plein et vice versa en favorisant le respect de la priorité d'accès à un emploi à temps plein qui vient de se créer ou de se libérer dans l'entreprise et renforcer ce droit au terme d'un délai à déterminer ;
- o Encourager le développement du télétravail choisi en développant l'analyse des différentes formes de recours au télétravail et en capitalisant et diffusant les bonnes pratiques ;
- o Elaborer, dans le cadre d'un partenariat entre le CSEP et le HCF, un guide sur la parentalité et les conditions d'une paternité active, à destination des entreprises (groupes de paroles d'hommes, mentorats croisés ...) ;
- o Inciter les entreprises à organiser une journée Portes-ouvertes à destination des familles.

3. Le temps long : une gestion capitalisée du temps pour l'exercice d'une parentalité tout au long de la vie.

Ce nouveau droit revient à donner sa pleine mesure à la notion de garantie sociale pour affronter les aléas de la vie sur une échelle de temps longue

Le droit individuel à la parentalité

- o Inciter les partenaires sociaux à créer un droit individuel à la parentalité (DIP) tout au long de la vie, droit de tirage social ouvert à tous les salariés, reposant sur une mutualisation des ressources et une gestion paritaire externalisée, et couvrant, par une rémunération proportionnelle au revenu, des absences liées à des impératifs familiaux ; ou une proposition alternative : instaurer un droit à la fonction parentale sous la forme d'une prestation familiale ;

Les mesures d'accompagnement

- o Créer par voie législative un entretien professionnel portant sur l'articulation entre la vie professionnelle et familiale, et sur les conditions effectives des prises de congé et facilités prévues par l'entreprise à cet effet, à la demande du salarié
- o Créer, au sein de l'Observatoire de la parité, une commission nationale des hommes sur la question des systèmes de représentation et sur les moyens de déspecialisation des rôles de sexe, dans l'ensemble des champs professionnels et sociaux ;
- o Créer une plate-forme de gouvernance en matière d'articulation travail-famille, dans le cadre d'un partenariat entre le Comité d'orientation pour l'emploi (COE) et le Haut Conseil de la famille (HCF) ;
- o Mener des études et enquêtes et compléter les enquêtes existantes sur le thème de la parentalité et plus précisément de la parentalité masculine.

DOCUMENT 2

DIRECTIVES

DIRECTIVE 2010/18/UE DU CONSEIL

du 8 mars 2010

portant application de l'accord-cadre révisé sur le congé parental conclu par BUSINESSSEUROPE, l'UEAPME, le CEEP et la CES et abrogeant la directive 96/34/CE

(Texte présentant de l'intérêt pour l'EEE)

LE CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE,

vu le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, et notamment son article 155, paragraphe 2,

vu la proposition de la Commission européenne,

considérant ce qui suit:

- (1) L'article 153 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (ci-après dénommé le «TFUE») permet à l'Union de soutenir et de compléter l'action des États membres, notamment dans le domaine de l'égalité entre hommes et femmes en ce qui concerne leurs chances sur le marché du travail et le traitement dans le travail.
- (2) Aux termes de l'article 155, paragraphe 1, du TFUE, le dialogue entre les partenaires sociaux au niveau de l'Union peut conduire, si ces derniers le souhaitent, à des relations conventionnelles, y compris des accords. Les partenaires sociaux peuvent, conformément à l'article 155, paragraphe 2, du TFUE, demander conjointement que les accords qu'ils concluent au niveau de l'Union dans les matières relevant de l'article 153 du TFUE soient mis en œuvre par une décision du Conseil sur proposition de la Commission.
- (3) Le 14 décembre 1995, les organisations interprofessionnelles européennes représentant les partenaires sociaux (CES, UNICE et CEEP) ont conclu un accord-cadre sur le congé parental auquel la directive 96/34/CE du Conseil du 3 juin 1996 concernant l'accord-cadre sur le congé parental conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES a conféré des effets juridiques (1). Ladite directive a été modifiée et étendue au Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord par la directive 97/75/CE du Conseil (2). La

directive 96/34/CE a grandement contribué à améliorer les possibilités offertes aux parents qui travaillent dans les États membres de mieux concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales grâce à des dispositions en matière de congés.

- (4) Conformément à l'article 138, paragraphes 2 et 3, du traité instituant la Communauté européenne (ci-après dénommé le «traité CE») (*), la Commission a consulté les partenaires sociaux européens en 2006 et en 2007 sur les mesures qui permettraient de mieux concilier vie professionnelle, vie privée et vie de famille, et notamment sur la législation communautaire en vigueur relative à la protection de la maternité et au congé parental, et sur la possibilité d'adopter de nouveaux types de congé familial, tels que le congé de paternité, le congé d'adoption et le congé pour prendre soin de membres de la famille.
- (5) Le 11 septembre 2008, les trois organisations interprofessionnelles européennes de partenaires sociaux à vocation générale (CES, CEEP et BUSINESSSEUROPE, anciennement UNICE) et l'Union européenne de l'artisanat et des petites et moyennes entreprises (UEAPME), ont informé la Commission de leur volonté d'entamer des négociations, en application de l'article 138, paragraphe 4, et de l'article 139 du traité CE (**), en vue de réviser l'accord-cadre sur le congé parental conclu en 1995.
- (6) Le 18 juin 2009, ces organisations ont signé l'accord-cadre révisé sur le congé parental (ci-après dénommé «l'accord-cadre révisé») et ont demandé conjointement à la Commission de présenter une proposition de décision du Conseil portant application dudit accord-cadre révisé.
- (7) Lors de leurs négociations, les partenaires sociaux européens ont révisé de fond en comble l'accord-cadre de 1995 sur le congé parental. En conséquence, il y a lieu d'abroger la directive 96/34/CE et de la remplacer par une nouvelle directive plutôt que de la modifier.

(1) JO L 145 du 19.6.1996, p. 4.

(2) JO L 10 du 16.1.1998, p. 24.

(*) Renuméroté: article 154, paragraphes 2 et 3, du TFUE.

(**) Renumérotés: article 154, paragraphe 4, et article 153 du TFUE.

- (8) Étant donné que les objectifs de la directive, à savoir permettre aux parents qui travaillent de mieux concilier leur vie professionnelle, leur vie privée et leur vie de famille et œuvrer à l'égalité entre hommes et femmes en ce qui concerne leurs chances sur le marché du travail et le traitement dans le travail dans l'ensemble de l'Union, ne peuvent être réalisés de manière suffisante par les États membres et peuvent donc être mieux réalisés au niveau de l'Union, l'Union peut adopter des mesures conformément au principe de subsidiarité consacré à l'article 5 du traité sur l'Union européenne. Conformément au principe de proportionnalité tel qu'énoncé audit article, la présente directive n'excède pas ce qui est nécessaire pour atteindre ces objectifs.
- (9) La Commission a élaboré sa proposition de directive en tenant compte de la représentativité des parties signataires à l'accord-cadre révisé, de leur mandat, de la légalité des clauses dudit accord-cadre révisé et de leur conformité avec les dispositions applicables concernant les petites et moyennes entreprises.
- (10) La Commission a informé le Parlement européen et le Comité économique et social européen de sa proposition.
- (11) La clause 1, paragraphe 1, de l'accord-cadre révisé indique que l'accord énonce des prescriptions minimales, dans l'esprit des principes généraux du droit de l'Union dans le domaine social.
- (12) La clause 8, paragraphe 1, de l'accord-cadre révisé mentionne que les États membres peuvent appliquer ou adopter des dispositions plus favorables que celles prévues dans l'accord.
- (13) La clause 8, paragraphe 2, de l'accord-cadre révisé précise que la mise en application des dispositions de l'accord ne peut valablement justifier la régression du niveau général de protection des travailleurs dans le domaine régi par l'accord.
- (14) Les États membres devraient mettre en place des sanctions effectives, proportionnées et dissuasives applicables en cas de non-respect des obligations découlant de la présente directive.
- (15) Les États membres peuvent charger les partenaires sociaux, à leur demande conjointe, de la mise en œuvre de la présente directive, pour autant que lesdits États membres prennent toutes les dispositions nécessaires pour pouvoir à tout moment garantir les résultats imposés par la présente directive.

- (16) Conformément au point 34 de l'accord interinstitutionnel «Mieux légiférer»⁽¹⁾, les États membres sont encouragés à établir, pour eux-mêmes et dans l'intérêt de l'Union, leurs propres tableaux qui illustrent, dans la mesure du possible, la concordance entre la présente directive et les mesures de transposition, et à les rendre publics,

A ADOPTÉ LA PRÉSENTE DIRECTIVE:

Article premier

La présente directive porte application de l'accord-cadre révisé sur le congé parental conclu le 18 juin 2009 par les organisations européennes interprofessionnelles de partenaires sociaux (BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP et CES) et figurant en annexe.

Article 2

Les États membres déterminent le régime des sanctions applicables aux violations des dispositions nationales arrêtées en application de la présente directive. Les sanctions sont effectives, proportionnées et dissuasives.

Article 3

1. Les États membres mettent en vigueur les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la présente directive ou s'assurent que les partenaires sociaux ont mis en place les mesures nécessaires par voie d'accord, au plus tard le 8 mars 2012. Ils en informent immédiatement la Commission.

Lorsque les États membres adoptent ces dispositions, celles-ci contiennent une référence à la présente directive ou sont accompagnées d'une telle référence lors de leur publication officielle. Les modalités de cette référence sont arrêtées par les États membres.

2. Au besoin, les États membres peuvent, en cas de difficultés particulières ou d'une mise en œuvre par convention collective, disposer au maximum d'une année supplémentaire pour se conformer à la présente directive. Ils en informent la Commission au plus tard le 8 mars 2012, en exposant les circonstances justifiant ce délai supplémentaire.

3. Les États membres communiquent à la Commission le texte des dispositions essentielles de droit interne qu'ils adoptent dans le domaine régi par la présente directive.

⁽¹⁾ JO C 321 du 31.12.2003, p. 1.

9. considérant que la Commission a consulté les partenaires sociaux européens en deux étapes, en 2006 et en 2007, sur la conciliation de la vie professionnelle, de la vie privée et de la vie familiale, qu'elle a, entre autres, entrepris d'actualiser le cadre réglementaire au niveau communautaire et qu'elle a incité les partenaires sociaux européens à évaluer les dispositions de leur accord-cadre sur le congé parental en vue de sa révision,
10. considérant que l'accord-cadre des partenaires sociaux européens de 1995 sur le congé parental a fait évoluer les choses positivement, permis la concordance des stratégies des États membres en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie de famille et joué un rôle important dans l'aide apportée aux parents qui travaillent pour mieux concilier leurs obligations professionnelles et familiales, mais que, sur la base d'une évaluation commune, les partenaires sociaux européens estiment que certains éléments de l'accord doivent être adaptés ou révisés afin de mieux réaliser ses objectifs,
11. considérant que certains aspects doivent être adaptés, compte tenu de la diversité de plus en plus grande de la population active et de l'évolution de la société, notamment la multiplication des types de structure familiale, tout en respectant la législation, les conventions collectives et/ou la pratique nationales,
12. considérant que, dans de nombreux États membres, les mesures prises pour inciter les hommes à assumer une part égale des responsabilités familiales n'ont pas donné de résultats suffisants, de sorte que des mesures plus efficaces sont requises,
13. considérant qu'il existe déjà dans de nombreux États membres toute une panoplie de mesures et de pratiques en matière de congés, de structures d'accueil des enfants et d'assouplissement des conditions de travail qui sont adaptées aux besoins des travailleurs et des employeurs et qui visent à aider les parents à concilier leur vie professionnelle, leur vie privée et leur vie familiale; que celles-ci devraient être prises en compte lors de la mise en œuvre du présent accord,
14. considérant que le présent accord-cadre est l'une des actions des partenaires sociaux européens destinées à faciliter la conciliation de la vie professionnelle et de la vie de famille,
15. considérant que le présent accord est un accord-cadre énonçant des prescriptions minimales et des dispositions sur le congé parental, distinct du congé de maternité, et sur l'absence du travail pour raisons de force majeure, et qu'il laisse aux États membres et aux partenaires sociaux le soin d'instaurer des conditions d'accès et des modalités d'application afin de prendre en compte la situation dans chaque État membre,
16. considérant que, dans le présent accord, le droit au congé parental est un droit individuel qui ne peut, en principe, être transféré, et que les États membres ont la possibilité de le rendre transférable; que l'expérience montre que la non-transférabilité du congé est susceptible d'inciter les pères à le prendre, de sorte que les partenaires sociaux européens conviennent d'en rendre une partie non transférable,
17. considérant qu'il importe de tenir compte des besoins particuliers des parents d'enfants souffrant d'un handicap ou d'une longue maladie,
18. considérant que les États membres devraient prévoir le maintien des prestations en nature versées au titre de l'assurance maladie pendant la durée minimale du congé parental,
19. considérant que, lors de la mise en œuvre du présent accord, les États membres devraient également, en fonction des circonstances nationales et de la situation budgétaire, envisager le maintien, en l'état, des droits aux prestations de sécurité sociale pendant la durée minimale du congé parental, de même que tenir compte du fait que les revenus sont un des facteurs pris en compte pour décider de la prise d'un congé parental,
20. considérant que l'expérience dans les États membres a montré que le niveau des revenus pendant le congé parental est un facteur pris en compte par les parents et, singulièrement, les pères, pour décider d'en prendre un,
21. considérant que l'assouplissement des conditions de travail permet aux parents de concilier plus aisément leurs responsabilités professionnelles et parentales et facilite leur réintégration au travail, en particulier au retour d'un congé parental,
22. considérant que le régime du congé parental est destiné à aider, pendant une durée déterminée, les parents qui travaillent, de manière à les inciter à demeurer dans la vie active; que, à cet effet, il convient de faire davantage en sorte que les parents restent en contact avec leur employeur pendant leur congé ou prennent avec lui des dispositions en vue de leur retour au travail,
23. considérant que le présent accord prend en considération la nécessité d'améliorer la politique sociale, de favoriser la compétitivité de l'économie de l'Union européenne et d'éviter d'imposer des contraintes administratives, financières et juridiques telles qu'elles contrarieraient la création et le développement de petites et moyennes entreprises,

24. considérant que les partenaires sociaux sont les mieux placés pour trouver des solutions qui correspondent aux besoins des employeurs et des travailleurs et qu'un rôle particulier doit, par conséquent, leur être accordé dans la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation du présent accord, lequel doit concorder avec les autres mesures visant à mieux concilier la vie professionnelle et familiale et à promouvoir l'égalité des chances et de traitement entre les hommes et les femmes,

LES PARTIES SIGNATAIRES SONT CONVENUES DE CE QUI SUIT:

II. Contenu

Clause 1: Objet et champ d'application

1. Le présent accord énonce des prescriptions minimales visant à faciliter la conciliation des responsabilités professionnelles et familiales des parents qui travaillent, compte tenu de la diversité de plus en plus grande des structures familiales, dans le respect de la législation, des conventions collectives et/ou de la pratique nationales.
2. Le présent accord s'applique à tous les travailleurs, des hommes ou femmes, ayant un contrat ou une relation de travail définie par la législation, des conventions collectives et/ou la pratique en vigueur dans chaque État membre.
3. Les États membres et/ou les partenaires sociaux ne sauraient exclure du champ d'application du présent accord des travailleurs, des contrats de travail ou des relations de travail au seul motif qu'il s'agit de travailleurs à temps partiel, de travailleurs à durée déterminée ou de personnes en contrat ou en relation de travail avec une agence intérimaire.

Clause 2: Congé parental

1. En vertu du présent accord, un droit individuel à un congé parental est accordé aux travailleurs, hommes ou femmes, en raison de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, de manière à leur permettre de prendre soin de cet enfant jusqu'à ce qu'il atteigne un âge déterminé pouvant aller jusqu'à huit ans, à définir par les États membres et/ou les partenaires sociaux.
2. Le congé est accordé pour une période d'au moins quatre mois et, pour promouvoir l'égalité de chances et de traitement entre les hommes et les femmes, il ne devrait pas, en principe, pouvoir être transféré. Pour favoriser l'égalité entre les deux parents en matière de congé parental, au moins un des quatre mois de congé ne peut être transféré. Les modalités d'application de la période non transférable sont arrêtées au niveau national par voie législative et/ou par des conventions collectives, en fonction des dispositions en matière de congé en vigueur dans les États membres.

Clause 3: Modalités d'application

1. Les conditions d'accès au congé parental et ses modalités d'application sont définies par la loi et/ou par les conventions collectives dans les États membres, dans le respect des prescriptions minimales du présent accord. Les États membres et/ou les partenaires sociaux peuvent notamment:
 - a) décider d'accorder le congé parental à temps plein, à temps partiel, de manière fragmentée, ou sous la forme d'un crédit-temps, en tenant compte des besoins des employeurs et des travailleurs;
 - b) subordonner le droit au congé parental à une période de travail et/ou à une période d'ancienneté qui ne peut dépasser un an. Les États membres et/ou les partenaires sociaux veillent, le cas échéant, à ce qu'il soit tenu compte, pour calculer cette période, de la durée totale des contrats à durée déterminée successifs avec le même employeur, tels que définis par la directive 1999/70/CE du Conseil sur le travail à durée déterminée;
 - c) définir les circonstances dans lesquelles l'employeur, après consultation conformément à la législation, aux conventions collectives et/ou à la pratique nationales, est autorisé à reporter l'octroi du congé parental pour des raisons justifiables liées au fonctionnement de l'entreprise. Toute difficulté découlant de l'application de la présente disposition doit être résolue conformément à la législation, aux conventions collectives et/ou à la pratique nationales;
 - d) en plus du point c), autoriser des arrangements particuliers pour répondre aux besoins de fonctionnement et d'organisation des petites entreprises.
2. Les États membres et/ou les partenaires sociaux fixent la durée du préavis dont dispose le travailleur pour informer l'employeur de son intention d'exercer son droit au congé parental et lui indiquer les dates de début et de fin de la période de congé. Pour fixer la durée de ce préavis, les États membres et/ou les partenaires sociaux tiennent compte des intérêts des travailleurs et des employeurs.
3. Les États membres et/ou les partenaires sociaux évaluent la nécessité d'adapter les conditions d'accès au congé parental et ses modalités d'application aux besoins des parents d'enfants souffrant d'un handicap ou d'une longue maladie.

Clause 4: Adoption

1. Les États membres et/ou les partenaires sociaux évaluent la nécessité de prendre des mesures complémentaires pour répondre aux besoins particuliers des parents adoptifs.

Clause 5: Droits en matière d'emploi et non-discrimination

1. À l'issue du congé parental, le travailleur a le droit de retrouver son poste de travail ou, si cela se révèle impossible, un travail équivalent ou similaire conforme à son contrat ou à sa relation de travail.
2. Les droits acquis ou en cours d'acquisition par le travailleur à la date du début du congé parental sont maintenus en l'état jusqu'à la fin du congé parental. Ces droits s'appliquent à l'issue du congé parental, tout comme les modifications apportées à la législation, aux conventions collectives et/ou à la pratique nationales.
3. Les États membres et/ou les partenaires sociaux définissent le régime du contrat ou de la relation de travail pour la période du congé parental.
4. Pour faire en sorte que les travailleurs puissent exercer leur droit au congé parental, les États membres et/ou les partenaires sociaux prennent les mesures nécessaires pour protéger les travailleurs contre un traitement moins favorable ou le licenciement en raison de la demande ou de la prise d'un congé parental, conformément à la législation, aux conventions collectives et/ou à la pratique nationales.
5. Toutes les questions de sécurité sociale liées au présent accord seront examinées et réglées par les États membres et/ou les partenaires sociaux conformément à la législation et/ou aux conventions collectives nationales, en tenant compte de l'importance de la continuité des droits aux prestations de sécurité sociale pour les différents risques, en particulier les soins de santé.

Toutes les questions en matière de revenus liées au présent accord seront examinées et réglées par les États membres et/ou les partenaires sociaux conformément à la législation, aux conventions collectives et/ou à la pratique nationales, en tenant compte du fait que les revenus sont un des facteurs pris en compte pour décider de la prise d'un congé parental.

Clause 6: Retour au travail

1. Pour favoriser une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie de famille, les États membres et/ou les partenaires sociaux prennent les mesures nécessaires pour s'assurer que les travailleurs puissent demander, à leur retour d'un congé parental, l'aménagement de leur horaire et/ou de leur rythme de travail pendant une période déterminée. Les employeurs examinent ces demandes et y répondent en tenant compte de leurs propres besoins et de ceux des travailleurs.

Les modalités de mise en œuvre du présent paragraphe sont déterminées conformément à la législation, aux conventions collectives et/ou à la pratique nationales.

2. Pour faciliter le retour au travail à la suite d'un congé parental, les travailleurs et les employeurs sont encouragés à rester en contact pendant la période du congé et peuvent prévoir les mesures de réintégration indiquées, d'un commun accord et dans le respect de la législation, des conventions collectives et/ou de la pratique nationales.

Clause 7: Absence du travail pour raisons de force majeure

1. Les États membres et/ou les partenaires sociaux prennent les mesures nécessaires pour autoriser les travailleurs à s'absenter du travail, conformément à la législation, aux conventions collectives et/ou à la pratique nationales, pour cause de force majeure liée à des raisons familiales en cas de maladie ou d'accident rendant indispensable la présence immédiate du travailleur.
2. Les États membres et/ou les partenaires sociaux peuvent préciser les conditions d'accès et les modalités d'application de la clause 7, paragraphe 1, et limiter ce droit à une certaine durée par an et/ou par cas.

Clause 8: Dispositions finales

1. Les États membres peuvent appliquer ou adopter des dispositions plus favorables que celles prévues par le présent accord.
2. La mise en œuvre des dispositions du présent accord ne constitue pas une justification valable pour la régression du niveau général de protection des travailleurs dans le domaine couvert par le présent accord, et ce sans préjudice du droit des États membres et/ou des partenaires sociaux d'élaborer, eu égard à l'évolution de la situation (y compris l'introduction de la non-transférabilité), des dispositions législatives, réglementaires ou contractuelles différentes, pour autant que les exigences minimales prévues dans le présent accord soient respectées.

3. Le présent accord ne porte pas atteinte au droit des partenaires sociaux de conclure, au niveau approprié, y compris au niveau européen, des conventions adaptant et/ou complétant ses dispositions en vue de tenir compte de circonstances particulières.
4. Les États membres adoptent les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la décision du Conseil au plus tard deux ans après l'adoption de la décision ou s'assurent que les partenaires sociaux prennent les mesures nécessaires par voie d'accord avant la fin de cette période. Au besoin, les États membres peuvent, en cas de difficultés particulières ou d'une mise en œuvre par convention collective, disposer au maximum d'une année supplémentaire pour se conformer à la décision.
5. La prévention et le règlement des litiges et des plaintes résultant de l'application du présent accord sont traités conformément à la législation, aux conventions collectives et/ou à la pratique nationales.
6. Sans préjudice des compétences respectives de la Commission, des tribunaux nationaux et de la Cour de justice européenne, en cas de problème d'interprétation du présent accord au niveau européen, la Commission est tenue, en premier lieu, d'en informer les parties signataires, qui rendront un avis.
7. À la demande de l'une des parties au présent accord, les parties signataires feront le point sur son application cinq ans après la date de la décision du Conseil.

Fait à Bruxelles, le 18 juin 2009.

Pour la CES
M. John Monks
Secrétaire général
Au nom de la délégation syndicale

Pour BUSINESSEUROPE
M. Philippe de Buck
Directeur général

Pour l'UEAPME
M. Andrea Benassi
Secrétaire général

Pour le CERP
M. Ralf Resch
Secrétaire général

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DE LA RÉFORME DE L'ÉTAT, DE LA DÉCENTRALISATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUE

Décret n° 2012-1061 du 18 septembre 2012 modifiant les règles applicables en matière de congé parental pour les fonctionnaires et les agents non titulaires des trois fonctions publiques

NOR : RDFF1220285D

Public concerné : fonctionnaires et agents non titulaires des trois fonctions publiques.

Objet : régime du congé parental dans les trois fonctions publiques, suppression de la règle de non-concomitance et création d'un droit individuel au congé pour les deux parents.

Entrée en vigueur : le texte entre en vigueur le 1^{er} octobre 2012. Il s'applique aux congés parentaux accordés après cette date, ainsi qu'aux prolongations de congés antérieurs, en cas de nouvelle naissance.

Les congés parentaux accordés avant cette date ainsi que leurs renouvellements au titre du même enfant restent régis par les dispositions antérieures.

Notice : le présent décret a pour objet la création d'un droit individuel à un congé parental pour les deux parents, en modifiant les dispositions réglementaires applicables aux fonctionnaires et aux agents non titulaires des trois versants de la fonction publique, pour les mettre en conformité avec la directive 2010/18/UE du Conseil du 8 mars 2010 instituant un droit individuel à un congé parental accordé aux travailleurs, hommes ou femmes, en raison de la naissance ou de l'adoption d'un enfant. Il supprime l'interdiction de la prise concomitante du congé parental par les deux parents pour un même enfant.

Par ailleurs, en conséquence des modifications résultant de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique, les décrets applicables à chacune des trois fonctions publiques sont modifiés sur les points suivants :

- modalités d'avancement et de promotion pendant le congé parental ;*
- articulation des congés de maternité, de paternité ou d'adoption avec le congé parental ;*
- procédure de réintégration à suivre au terme d'un congé parental, en particulier dans le cas du détachement.*

Références : les différents décrets modifiés par le présent décret peuvent être consultés, dans leur version issue de ces modifications, sur le site Légifrance (<http://www.legifrance.gouv.fr>).

Le Premier ministre,

Sur le rapport de la ministre de la réforme de l'Etat, de la décentralisation et de la fonction publique,

Vu la directive 2010/18/UE du Conseil du 8 mars 2010 portant application de l'accord-cadre révisé sur le congé parental, conclu par BUSINESSSEUROPE, l'UEAPME, le CEEP et la CES et abrogeant la directive 96/34/CE ;

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, ensemble la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ;

Vu le décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 modifié relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'Etat, à la mise à disposition, à l'intégration et à la cessation définitive de fonctions ;

Vu le décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 modifié relatif aux positions de détachement, hors cadres, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration ;

Vu le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;

Vu le décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n° 88-976 du 13 octobre 1988 modifié relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires hospitaliers, à l'intégration et à certaines modalités de mise à disposition ;

Vu le décret n° 91-155 du 6 février 1991 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ;

Vu l'avis du conseil commun de la fonction publique du 17 avril 2012 ;

Vu l'avis de la commission consultative d'évaluation des normes du 7 juin 2012 ;

Le Conseil d'Etat (section de l'administration) entendu,

Décète :

TITRE I^{er}

DISPOSITIONS RELATIVES AU CONGÉ PARENTAL DES FONCTIONNAIRES

CHAPITRE I^{er}

Dispositions relatives au congé parental des fonctionnaires de la fonction publique de l'Etat

Art. 1^{er}. - L'article 52 du décret du 16 septembre 1985 susvisé est ainsi modifié :

1^o Le premier alinéa est remplacé par les dispositions suivantes :

« Le fonctionnaire est placé, sur sa demande adressée à son administration d'origine ou, le cas échéant, à l'administration auprès de laquelle il est détaché, dans la position de congé parental prévue à l'article 54 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée. » ;

2^o Le troisième alinéa est remplacé par les dispositions suivantes :

« Ce congé est accordé de droit par le ministre dont relève l'intéressé après la naissance de l'enfant, après un congé de maternité, un congé de paternité ou un congé d'adoption, ou lors de l'arrivée au foyer d'un enfant n'ayant pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire, adopté ou confié en vue de son adoption. » ;

3^o Les deuxième, quatrième et cinquième alinéas sont supprimés.

Art. 2. - Au deuxième alinéa de l'article 53 du même décret, les mots : « un mois » sont remplacés par les mots : « deux mois ».

Art. 3. - Le quatrième alinéa de l'article 54 du même décret est supprimé.

Art. 4. - L'article 55 du même décret est remplacé par les dispositions suivantes :

« **Art. 55.** - Si une nouvelle naissance ou adoption intervient alors que le fonctionnaire se trouve déjà placé en position de congé parental, celui-ci a droit, du chef de son nouvel enfant, sans préjudice du bénéfice des dispositions du 5^o de l'article 34 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée, à un nouveau congé parental pour une durée de trois ans au plus à compter de la naissance ou de l'arrivée au foyer de l'enfant lorsque celui-ci est âgé de moins de trois ans, et d'un an au plus à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté lorsque celui-ci est âgé de trois ans au plus et n'a pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire. La demande doit en être formulée deux mois au moins avant la date présumée de la naissance ou de l'arrivée de l'enfant. »

Art. 5. - L'article 57 du même décret est remplacé par les dispositions suivantes :

« **Art. 57.** - A l'expiration du congé parental, le fonctionnaire est réintégré, à sa demande, dans son administration d'origine ou de détachement. Dans ce dernier cas, il est placé en position de détachement pour une période au moins égale à la durée restant à courir du détachement initial.

« 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 pour en examiner les modalités. »

CHAPITRE II

Dispositions relatives au congé parental des fonctionnaires de la fonction publique territoriale

Art. 6. - L'article 29 du décret du 13 janvier 1986 susvisé est ainsi modifié :

1^o Le premier alinéa est remplacé par les dispositions suivantes :

« Le fonctionnaire est placé, sur sa demande adressée à son administration d'origine ou, le cas échéant, à l'administration auprès de laquelle il est détaché, dans la position de congé parental prévue à l'article 75 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée. » ;

2° Le troisième alinéa est remplacé par les dispositions suivantes :

« Ce congé est accordé de droit par l'autorité territoriale dont relève l'intéressé après la naissance de l'enfant, après un congé de maternité, un congé de paternité ou un congé d'adoption, ou lors de l'arrivée au foyer d'un enfant n'ayant pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire, adopté ou confié en vue de son adoption. » ;

3° Les deuxième, quatrième et cinquième alinéas sont supprimés.

Art. 7. - Au deuxième alinéa de l'article 30 du même décret, les mots : « un mois » sont remplacés par les mots : « deux mois ».

Art. 8. - Le troisième alinéa de l'article 31 du même décret est supprimé.

Art. 9. - L'article 32 du même décret est remplacé par les dispositions suivantes :

« **Art. 32.** - Si une nouvelle naissance ou adoption intervient alors que le fonctionnaire se trouve déjà placé en position de congé parental, l'intéressé a droit, du chef de son nouvel enfant, sans préjudice du bénéfice des dispositions du 5° de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée, à un nouveau congé parental pour une durée de trois ans au plus à compter de la naissance ou de l'arrivée au foyer de l'enfant lorsque celui-ci est âgé de moins de trois ans, et d'un an au plus à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant lorsque celui-ci est âgé de trois ans ou plus et n'a pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire. La demande doit en être formulée deux mois au moins avant la date présumée de la naissance ou de l'arrivée de l'enfant. »

Art. 10. - L'article 34 du même décret est ainsi modifié :

1° Le premier alinéa est remplacé par les dispositions suivantes :

« A l'expiration du congé parental, le fonctionnaire est réintégré, à sa demande, dans son administration d'origine ou de détachement. Dans ce dernier cas, il est placé en position de détachement pour une période au moins égale à la durée restant à courir du détachement initial.

« 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 pour en examiner les modalités. » ;

2° Au cinquième alinéa, les mots : « premier alinéa » sont remplacés par les mots : « troisième alinéa ».

CHAPITRE III

Dispositions relatives au congé parental des fonctionnaires de la fonction publique hospitalière

Art. 11. - L'article 40 du décret du 13 octobre 1988 susvisé est remplacé par les dispositions suivantes :

« **Art. 40.** - Le fonctionnaire est placé, sur sa demande adressée à l'autorité investie du pouvoir de nomination ou, le cas échéant, à l'administration auprès de laquelle il est détaché, dans la position de congé parental prévue à l'article 64 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée.

« Ce congé est accordé de droit par l'autorité investie du pouvoir de nomination dont relève l'intéressé après la naissance de l'enfant, après un congé de maternité, un congé de paternité ou un congé d'adoption, ou lors de l'arrivée au foyer d'un enfant n'ayant pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire, adopté ou confié en vue de son adoption. »

Art. 12. - Le troisième alinéa de l'article 42 du même décret est remplacé par les dispositions suivantes :

« A l'expiration du congé parental, le fonctionnaire est réintégré, à sa demande, dans son administration d'origine ou de détachement. Dans ce dernier cas, il est placé en position de détachement pour une période au moins égale à la durée restant à courir du détachement initial.

« 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 pour en examiner les modalités. Il est réaffecté dans son ancien emploi. Dans le cas où il ne peut réintégrer cet emploi, il est affecté dans un emploi de niveau équivalent. »

Art. 13. - L'article 43 du même décret est remplacé par les dispositions suivantes :

« **Art. 43.** - Si une nouvelle naissance ou adoption intervient alors que le fonctionnaire se trouve déjà placé en position de congé parental, l'intéressé a droit, du chef de son nouvel enfant, sans préjudice du bénéfice des dispositions du 5° de l'article 41 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée, à un nouveau congé parental pour une durée de trois ans au plus à compter de la naissance ou de l'arrivée au foyer de l'enfant lorsque celui-ci est âgé de moins de trois ans, et d'un an au plus à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant lorsque celui-ci est âgé de trois ans ou plus et n'a pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire. La demande doit en être formulée deux mois au moins avant la date présumée de la naissance ou de l'arrivée de l'enfant. »

TITRE II

DISPOSITIONS RELATIVES AU CONGÉ PARENTAL DES AGENTS NON TITULAIRES

Art. 14. - L'article 19 du décret du 17 janvier 1986 susvisé est ainsi modifié :

1° Le premier alinéa est remplacé par les dispositions suivantes :

« I. – L'agent non titulaire employé de manière continue et qui justifie d'une ancienneté d'au moins un an à la date de naissance de son enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant a droit, sur sa demande, à un congé parental. Ce congé est accordé par l'autorité dont relève l'intéressé après la naissance de l'enfant, après un congé de maternité, un congé de paternité ou un congé d'adoption, ou lors de l'arrivée au foyer d'un enfant n'ayant pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire, adopté ou confié en vue de son adoption. » ;

2° Au cinquième alinéa, les mots : « un mois » sont remplacés par les mots : « deux mois » ;

3° Le neuvième alinéa est remplacé par les dispositions suivantes :

« Si une nouvelle naissance ou adoption intervient alors que l'agent bénéficie déjà d'un congé parental, l'intéressé a droit, du chef de son nouvel enfant, sans préjudice du bénéfice des dispositions de l'article 15, à un nouveau congé parental, pour une durée de trois ans au plus à compter de la naissance ou de l'arrivée au foyer de l'enfant lorsque celui-ci est âgé de moins de trois ans, et d'un an au plus à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté lorsque celui-ci est âgé de trois ans ou plus et n'a pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire. La demande doit en être formulée deux mois au moins avant la date présumée de la naissance ou de l'arrivée au foyer de l'enfant. » ;

4° Au quatorzième alinéa, les mots : « ou un mois au plus tard après que le congé parental ait cessé » sont supprimés ;

5° Les deuxième, troisième et septième alinéas sont supprimés.

Art. 15. – L'article 14 du décret du 15 février 1988 susvisé est ainsi modifié :

1° Le I est remplacé par les dispositions suivantes :

« I. – L'agent non titulaire employé de manière continue et qui justifie d'une ancienneté d'au moins un an à la date de naissance de son enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant a droit, sur sa demande, à un congé parental. Ce congé est accordé par l'autorité territoriale dont relève l'intéressé après la naissance de l'enfant, après un congé de maternité, un congé de paternité ou un congé d'adoption, ou lors de l'arrivée au foyer d'un enfant n'ayant pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire, adopté ou confié en vue de son adoption. » ;

2° Au cinquième alinéa, les mots : « un mois » sont remplacés par les mots : « deux mois » ;

3° Le huitième alinéa est remplacé par les dispositions suivantes :

« Si une nouvelle naissance ou adoption intervient alors que l'agent se trouve déjà placé en position de congé parental, l'intéressé a droit, du chef de son nouvel enfant, sans préjudice du bénéfice des dispositions de l'article 10, à un nouveau congé parental pour une durée de trois ans au plus à compter de la naissance ou de l'arrivée au foyer de l'enfant lorsque celui-ci est âgé de moins de trois ans, et d'un an au plus à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant lorsque celui-ci est âgé de trois ans ou plus et n'a pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire. La demande doit en être formulée deux mois au moins avant la date présumée de la naissance ou de l'arrivée de l'enfant. » ;

4° Les sixième et neuvième alinéas sont supprimés.

Art. 16. – L'article 18 du décret du 6 février 1991 susvisé est ainsi modifié :

1° Les quatre premiers alinéas sont remplacés par les dispositions suivantes :

« L'agent contractuel employé de manière continue et qui justifie d'une ancienneté d'au moins un an à la date de naissance de son enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant a droit, sur sa demande, à un congé parental. Ce congé est accordé par l'autorité dont relève l'intéressé après la naissance de l'enfant, après un congé de maternité, un congé de paternité ou un congé d'adoption, ou lors de l'arrivée au foyer d'un enfant n'ayant pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire, adopté ou confié en vue de son adoption. » ;

2° Au sixième alinéa, les mots : « un mois » sont remplacés par les mots : « deux mois » ;

3° Le septième alinéa de l'article 18 du même décret est remplacé par les dispositions suivantes :

« Le congé parental est accordé par périodes de six mois renouvelables par tacite reconduction. Il prend fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant. En cas d'adoption, il prend fin trois ans au plus à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant lorsque celui-ci est âgé de moins de trois ans, et un an au plus à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant lorsque celui-ci est âgé de trois ans ou plus et n'a pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire. L'agent qui souhaite écourter son congé parental doit en avertir son administration par lettre recommandée, deux mois avant l'expiration de la période de six mois en cours. » ;

4° Le huitième alinéa est remplacé par les dispositions suivantes :

« Si une nouvelle naissance ou une nouvelle adoption intervient alors que l'agent bénéficie d'un congé parental, l'intéressé a droit, du chef de son nouvel enfant, sans préjudice du bénéfice des dispositions de l'article 13 du présent décret, à un nouveau congé parental dans les conditions prévues ci-dessus. La demande doit être formulée deux mois au moins avant la date présumée de la naissance ou de l'arrivée de l'enfant. »

TITRE III

DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES

Art. 17. - Le présent décret entre en vigueur le premier jour du mois suivant la date de sa publication au *Journal officiel* de la République française.

Les périodes de six mois de congé parental débutées avant cette date restent régies par les dispositions du décret du 16 septembre 1985, du décret du 13 janvier 1986, du décret du 13 octobre 1988, du décret du 17 janvier 1986, du décret du 15 février 1988 et du décret du 6 février 1991 susvisés dans leur version antérieure à l'entrée en vigueur du présent décret.

Les prolongations de ce congé parental accordées après cette date au titre du même enfant sont régies par les dispositions des décrets précités dans leur rédaction issue du présent décret. Pour le calcul des droits à avancement d'échelon et des services effectifs, la prolongation n'est prise en compte pour sa totalité qu'au cas où la durée du congé parental déjà obtenu n'excède pas six mois.

Art. 18. - Le ministre de l'économie et des finances, le ministre des affaires sociales et de la santé, le ministre de l'intérieur, le ministre de la réforme de l'Etat, de la décentralisation et de la fonction publique et le ministre délégué auprès du ministre de l'économie et des finances, chargé du budget, sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 18 septembre 2012.

JEAN-MARC AYRAULT

Par le Premier ministre :

*La ministre de la réforme de l'Etat,
de la décentralisation
et de la fonction publique,
MARYLISE LEBRANCHU*

*Le ministre de l'économie et des finances,
PIERRE MOSCOVICI*

*La ministre des affaires sociales
et de la santé,
MARISOL TOURAINE*

*Le ministre de l'intérieur,
MANUEL VALLS*

*Le ministre délégué
auprès du ministre de l'économie et des finances,
chargé du budget,
JÉRÔME CAHUZAC*

Vos droits et démarches

Fonction publique : congé parental

Mise à jour le 14.11.2012 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

Principe

Le congé parental est un congé non rémunéré pendant lequel l'agent cesse totalement son activité professionnelle pour élever un enfant.

Bénéficiaires

Fonctionnaires (stagiaires et titulaires),

Agents non titulaires justifiant d'au moins une année continue de services à la date de naissance de l'enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant adopté ou confié en vue de son adoption.

À noter : une autorisation de travail à temps partiel pour élever un enfant peut également être accordée à un fonctionnaire ou un agent non titulaire.

Enfant	Durée maximale du congé
Né du couple	- Jusqu'au 3ème anniversaire de l'enfant
Adopté ou confié en vue de son adoption	- 3 ans à partir de la date d'arrivée au foyer d'un enfant âgé de moins de 3 ans - 1 an à partir de la date d'arrivée au foyer d'un enfant âgé de plus de 3 ans et de moins de 16 ans

Le congé parental est accordé par périodes de 6 mois renouvelables. La dernière période peut être inférieure à 6 mois pour tenir compte des durées maximales de congé autorisées. Si une nouvelle naissance ou adoption survient pendant le congé parental, celui-ci peut être prolongé :

- soit jusqu'au 3ème anniversaire du nouvel enfant,
- soit, en cas d'adoption, jusqu'à l'expiration de la durée de congé autorisée.
- En cas de nouvelle naissance ou adoption, les parents ont droit à un congé de maternité, d'adoption ou de paternité. Ce congé s'ajoute à la durée du nouveau congé parental.

Conditions d'attribution

Début du congé

Le congé parental est accordé de droit, sur simple demande écrite auprès de l'administration d'origine ou de l'administration de détachement. Il débute :

- après la naissance de l'enfant, après un congé de maternité ou de paternité,
- après un congé d'adoption, ou lors de l'arrivée au foyer d'un enfant de moins de 16 ans adopté ou confié en vue de son adoption.

Dans les fonctions publiques d'État et territoriale, le congé parental peut débiter à tout moment au cours de la période y ouvrant droit. L'agent peut donc par exemple reprendre son travail à la fin de son congé de maternité puis décider ensuite de prendre un congé parental tant que l'enfant n'a pas atteint l'âge de 3 ans.

Répartition du congé entre parents

Le congé parental peut être pris simultanément par les 2 parents fonctionnaires et agents non titulaires.

Demande de congé ou de renouvellement

La demande de congé (ou de nouveau congé en cas de nouvelle naissance ou adoption durant le congé en cours) doit être présentée au moins 2 mois avant sa date de début.

La demande de renouvellement doit être présentée au moins 2 mois avant l'expiration de la période en cours, sous peine de cessation de plein droit du congé.
Le congé parental des agents non titulaires hospitaliers est renouvelé par tacite reconduction jusqu'au terme des durées maximales autorisées.

Situation de l'agent

Rémunération

Le congé parental n'est pas rémunéré.
Cependant, l'agent peut bénéficier, sous certaines conditions, du complément de libre choix d'activité (CLCA) ou du complément optionnel de libre choix d'activité (Colca) s'il a au moins 3 enfants.

Formation

Un fonctionnaire ou un agent non titulaire en congé parental peut bénéficier, à sa demande, de certaines formations (formation continue, préparations aux concours et examens de la fonction publique, ...). Il reste placé en congé parental durant la formation. Le temps passé en formation n'ouvre droit à aucune rémunération, ni indemnité.

Avantages liés à l'ancienneté

Le fonctionnaire conserve ses droits à l'avancement d'échelon en totalité la 1ère année de congé puis réduits de moitié. Pour l'agent non titulaire, la durée du congé parental est prise en compte pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

Retraite

Le congé parental est pris en compte pour la constitution des droits à pension selon des conditions variables pour les fonctionnaires et les agents non titulaires.

Contrôle de l'administration

L'administration peut procéder à des enquêtes afin de s'assurer que l'activité de l'agent est réellement consacrée à élever un enfant. Si le contrôle révèle que le congé n'est pas utilisé à cette fin, il peut y être mis fin après que l'agent ait été invité à présenter ses observations.

Fin anticipée du congé

Le congé parental cesse de plein droit en cas de décès de l'enfant ou de retrait de l'enfant confié en vue de son adoption. Il peut aussi prendre fin de manière anticipée à la demande de l'agent. L'agent non titulaire hospitalier qui souhaite écourter son congé parental doit en avertir son administration par lettre recommandée un mois avant l'expiration de la période de 6 mois en cours.

Fin du congé

Fonctionnaire

À la fin du congé parental, le fonctionnaire est réintégré, à sa demande, dans son administration d'origine ou de détachement. Dans ce dernier cas, il est placé en détachement pour une période au moins égale à la durée restant à courir du détachement initial.

Il bénéficie d'un entretien au moins 6 semaines avant sa réintégration avec le responsable des ressources humaines de son administration d'origine ou de détachement. L'entretien permet d'examiner les conditions de sa réintégration.

Dans la fonction publique hospitalière, si le fonctionnaire ne peut être réaffecté dans son ancien emploi, il l'est dans un emploi de niveau équivalent.

Agent non titulaire

Au terme du congé, l'agent non titulaire est réintégré (sauf si le contrat est arrivé à expiration), dans les conditions suivantes :

- dans la fonction publique d'État, sur son emploi antérieur ou dans un emploi équivalent, le plus près possible de son dernier lieu de travail, assorti d'une rémunération au moins équivalente,
- dans la fonction publique territoriale, de plein droit, au besoin en surtitre, dans son ancien emploi ou dans un emploi le plus proche de son dernier lieu de travail ou de son domicile.
- dans la fonction publique hospitalière, sur son emploi antérieur dans la mesure permise par le service. À défaut, il est licencié et dispose d'une priorité de réemploi dans l'établissement pour exercer des fonctions similaires assorties d'une rémunération équivalente



Actualités / Événement

Offre de service

Contacter ma Caf

Qui sommes-nous ?

Médias

Partenaires

S'informer sur une autre Caf

Accueil > Ma Caf > Offre de service > Petite enfance > Le congé parental : les compléments de la Caf

Le congé parental : les compléments de la Caf

Le complément libre choix d'activité (CLCA) : 1er, 2ème, 3ème enfant et plus
 Le complément optionnel libre choix d'activité (COLCA) : 3ème enfant et plus
 Le congé parental : bon à savoir

Le complément de libre choix d'activité (CLCA) : 1er, 2ème, 3ème enfant et plus

Les conditions d'attribution du complément libre choix d'activité Caf

Vous prenez un congé parental, vous pouvez bénéficier du complément libre choix d'activité versé par la Caisse d'allocations familiales, il faut :

Avoir un enfant de moins de 3 ans

Justifier d'au moins 8 trimestres de cotisations vieillesse dans les 2 ou 4 dernières années (pour un 1er et 2ème enfant) ; 5 ans (pour une 3ème enfant et plus)

Cesser de travailler ou travailler à temps partiel

La durée du congé parental

Pour un premier enfant : Il doit être pris dans le prolongement du congé maternité si c'est la mère qui le demande, ou du congé paternité si c'est le père.

Il est demandé pour une durée de six mois maximum avec le complément libre choix d'activité et peut être prolongé jusqu'aux trois ans de l'enfant mais sans contrepartie financière.

Pour un deuxième, troisième enfant et plus : Le congé parental ainsi que le versement du complément libre choix d'activité peuvent être demandés et payés jusqu'aux trois ans de l'enfant. La durée initiale du congé est de un an au plus. 2 renouvellements sont possibles jusqu'aux 3 ans du dernier enfant. Le congé parental peut être demandé à tout moment avant les 3 ans de l'enfant.

Le complément optionnel de libre choix d'activité (COLCA) : 3ème enfant et plus

Les conditions d'attribution du complément optionnel de libre choix d'activité Caf

Vous prenez un congé parental, vous pouvez choisir* entre le complément libre choix d'activité ou le complément **optionnel** de libre choix d'activité

Pour bénéficier du complément **optionnel** de libre choix d'activité versé par la Caisse d'allocations familiales, il faut :

Avoir un enfant de moins de 3 ans

Justifier d'au moins 8 trimestres de cotisations vieillesse dans les 2 ou 4 dernières années (pour un 1er et 2ème enfant) ; 5 ans (pour une 3ème enfant et plus)

Cesser de travailler ou travailler à temps partiel

La durée du congé parental

Le complément **optionnel** libre choix d'activité est versé pendant 12 mois maximum à compter de la naissance ; un seul COLCA est versé par famille.

ATTENTION : *Votre choix entre le CLCA et le COLCA est définitif. Vous ne pouvez pas par la suite renoncer au COLCA pour bénéficier du CLCA

Le congé parental : bon à savoir

Vous devez avoir un an d'ancienneté dans votre entreprise à la date de la naissance ou de l'arrivée de l'enfant de moins de 16 ans dans le foyer dans le cas d'une adoption.

Votre employeur ne peut refuser le congé, même à temps partiel, mais la durée du travail et la répartition des horaires doivent être fixées en accord avec lui.

Le congé parental peut être pris à temps complet ou à temps partiel.

Avec un temps de travail partiel, la durée du travail ne peut excéder l'équivalent de 80% d'un temps complet ni être inférieure à 16 heures par semaine.

Le père et la mère peuvent demander simultanément un congé parental partiel. Dans ce cas-là, le montant des deux allocations versées ne doit pas dépasser le montant de celle servie pour le cas d'une cessation totale d'activité.

La demande auprès de l'employeur doit être effectuée un mois avant la fin du congé maternité par lettre recommandée avec accusé de réception.

La fin du congé doit être adressée à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception au moins un mois avant le terme initialement prévu.

Le nouveau régime de congé parental est désormais en vigueur - 12/10/2012



Congé parental

Les nouvelles dispositions applicables en matière du congé parental dans les trois fonctions publiques

Les règles applicables dans les trois versants de la fonction publique en matière de congé parental ont été fortement remaniées par la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique.

Entré en vigueur le 1^{er} octobre 2012, le décret n° 2012-1061 du 18 septembre 2012 modifiant les règles applicables en matière de congé parental pour les fonctionnaires et les agents non titulaires des trois fonctions publiques a donné pleine application au nouveau régime prévu par la loi.

Afin de promouvoir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en favorisant l'implication des deux parents dans l'éducation de l'enfant, les droits reconnus aux bénéficiaires d'un congé parental ont été sensiblement renforcés, s'agissant notamment des effets de ce congé sur leur carrière professionnelle.

Les principales nouveautés :

- Désormais, **le congé parental n'est plus réservé aux seuls mère et père de l'enfant** : il peut être accordé à tout agent public assurant la charge d'un enfant en vertu des liens filiaux (enfant légitime, enfant naturel reconnu) ou d'une décision lui confiant cette charge (enfant adopté, enfant sous l'autorité d'un tuteur en cas de décès des parents ou de déchéance des droits parentaux...).
- **La règle dite de « non-concomitance »** qui interdisait la prise simultanée d'un congé parental par les deux parents agents publics au titre d'un même enfant **a été supprimée** : désormais, les deux parents agents publics, quelque soit leur fonction publique d'appartenance, peuvent prendre un congé parental concomitamment pour élever le même enfant ;
- Plus favorable que l'ancien régime, le nouveau dispositif permet au fonctionnaire en position de congé parental de conserver la **totalité de ses droits à l'avancement d'échelon au cours de la première année.**

- Autre avancée positive pour les bénéficiaires afin de mieux concilier vie familiale et professionnelle, le congé parental est désormais **intégralement considéré comme du service effectif durant la première année, puis pour moitié les années suivantes.**

- Le nouveau régime prévoit également une **transformation automatique du congé parental en congé de maternité en cas de nouvelle grossesse.**
- Enfin, le nouveau dispositif de congé parental instaure au profit de l'agent public bénéficiaire un **entretien avec le responsable des ressources humaines, préalable à la reprise d'activité professionnelle.**

Comme il a été rappelé plus haut, les nouvelles dispositions sont entrées en vigueur le 1^{er} octobre 2012. Par conséquent, les périodes de congé parental accordées avant cette date restent régies par l'ancien dispositif. En revanche, pour les congés parentaux ou les prolongations de congés parentaux accordés après cette date, les nouvelles dispositions sont pleinement applicables.

Trois hypothèses sont alors à distinguer :

Pour un congé parental ayant débuté avant le 1er avril 2012, dont la première prolongation, si elle intervient, aura lieu avant le 1er octobre 2012 (Schéma Cas 1) :

- Les droits à avancement d'échelon sont réduits de moitié sur toute la durée du congé parental ;
- Les périodes de congé parental accordés avant le 1^{er} octobre 2012 ne sont pas pris en compte comme service effectifs, les renouvellements de congé parental accordés après le 1^{er} octobre 2012 sont pris en compte pour moitié ;

Pour un congé parental ayant débuté entre le 1er avril et le 30 septembre 2012 dont la première prolongation, si elle intervient, aura lieu après le 1er octobre 2012 (Schéma Cas 2) :

- Les droits à avancement d'échelon sont réduits de moitié pour la première période de six mois, conservés dans leur totalité pour la première prolongation de six mois puis de nouveau réduits à moitié pour le reste du congé parental ;
- Les services effectifs ne sont pas pris en compte pour la première période de six mois, pris en compte pour leur totalité pour la première prolongation de six mois puis pris en compte pour moitié pour le reste du congé parental ;

Pour un congé parental ayant débuté après le 1er octobre 2012 (Schéma Cas 3) :

- Les droits à avancement d'échelon conservés dans leur totalité la première année puis réduits de moitié ;
- Les services effectifs sont pris en compte pour leur totalité la première année puis pour moitié.

Schéma sur l'application dans le temps de nouvelles dispositions relatives à la prise en compte des périodes de congé parental pour les droits à avancement d'échelon et les services effectifs (PDF - 25 Ko).

Hollande veut inciter les pères à prendre une partie du congé parental

Le Monde | 08.03.2013 à 15h54

Par Gaëlle Dupont

François Hollande a annoncé, jeudi 7 mars, une "nouvelle étape" pour l'égalité entre les sexes, centrée sur trois objectifs : le recul des violences, la lutte contre la précarité des femmes seules et une meilleure articulation entre travail et vie privée. L'enjeu, pour le président, est de montrer que l'action du gouvernement ne faiblit pas, un an après le discours de Reims du 8 mars 2012, où le candidat annonçait ses 40 engagements pour l'égalité.

Selon l'Elysée, 27 sont réalisés ou en passe de l'être. Le pouvoir n'a pas été inactif : loi sur le harcèlement sexuel, décret sur l'égalité salariale, remboursement à 100 % de l'IVG et de la contraception pour les mineures, programme de lutte contre les stéréotypes sexistes à l'école, création d'un Haut Conseil à l'égalité, etc. En outre, 25 % des nominations en conseil des ministres concernent désormais des femmes. Mais l'impatience est là. "Nous avons vécu un moment historique avec la création du gouvernement paritaire, relève Olga Trostiansky, présidente du groupe de réflexion Le Laboratoire de l'égalité. Les réformes engagées vont dans le bon sens, mais ça n'est pas suffisant. Il y a une très grande attente."

Osez le féminisme salue également les premières mesures, mais juge que "le gouvernement ne semble pas avoir pris la mesure des investissements que requièrent les droits des femmes". Quant à Clémentine Autain, ancienne porte-parole de Jean-Luc Mélenchon, elle affirme que "rien de substantiel n'a été fait".

"MIEUX PARTAGÉ ENTRE LES PARENTS"

François Hollande a lancé des pistes, sans entrer dans le détail des mesures. La principale réforme annoncée concerne le congé parental. Elle fera partie d'un projet de loi sur l'égalité, présenté en mai. Il devra être "mieux partagé entre les parents", a affirmé M. Hollande. Ce congé de trois ans, qui peut être pris à partir du deuxième enfant, est critiqué de longue date. Il est faiblement rémunéré (de 383 à 566 euros), ce qui incite le parent le moins bien payé à le prendre. Dans plus de 96 % des cas, c'est la mère. Leur éloignement durable du marché du travail pèse ensuite sur leur carrière : elles sont plus souvent au chômage et plus souvent précaires.

L'objectif annoncé lors de la campagne électorale était de le raccourcir, de mieux le rémunérer et de mieux le partager. L'hypothèse de la réduction a été abandonnée, faute de places d'accueil suffisantes pour faire garder les enfants. "On mettrait les familles dans une impasse", explique-t-on au ministère des droits des femmes. M. Hollande a promis que le gouvernement maintiendrait son effort financier en faveur de l'accueil de la petite enfance, mais aucun objectif chiffré n'a été fixé.

En revanche, six mois sur les trois ans devront être pris par le deuxième parent, faute de quoi cette partie sera perdue. Pour les parents d'un seul enfant, l'actuel congé de six mois pourrait être doublé, si le deuxième parent prend la deuxième partie. Une bonification pourrait être envisagée en cas de partage, mais "à périmètre financier constant", précise-t-on à l'Elysée. Quelque 523 000 personnes étaient en congé parental en décembre 2011, pour un coût total de 2,1 milliards d'euros.

"BRICOLAGE"

L'Union nationale des associations familiales a déjà annoncé son hostilité. "Les pères ne prendront pas leurs six mois pour des raisons de revenus, observe François Fondard, son président. On va demander aux familles de trouver des solutions de garde pour les six derniers mois, ce qui n'est possible ni en crèche ni auprès d'assistantes maternelles. C'est un bricolage qui va favoriser le retour du travail au noir."

François Hollande a également évoqué une réforme de l'allocation de soutien familial, versée au parent isolé en cas de non-versement de la pension alimentaire par le conjoint. D'un montant de 89 euros, elle est aujourd'hui perçue par 727 000 personnes, pour un total de 1,2 milliard. Son versement devrait être facilité. En matière de parité en politique, les partis qui présenteront moins de 25 % de femmes aux élections législatives ne toucheront plus de subventions. Enfin, des mesures symboliques ont été promises, comme l'entrée de femmes au Panthéon.



Union nationale
des associations familiales

COMMUNIQUE DE PRESSE n°10

21

21 09 2012

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMME/HOMME

La réduction du congé parental n'est pas une priorité

Aujourd'hui s'ouvre la négociation avec les partenaires sociaux sur l'égalité professionnelle avec parmi les idées évoquées : la réduction du congé parental. L'UNAF saisit cette occasion pour rappeler que derrière le congé parental, il y a des familles qui le choisissent et des familles qui n'ont pas d'autre choix.

Le congé parental / CLCA : Quelques chiffres

- Sur les 553 000 bénéficiaires du complément de libre choix d'activité (CLCA), on ne parle jamais des 40 % qui le perçoivent en travaillant à temps partiel.
- Seuls 42 % perçoivent le CLCA taux plein jusqu'aux 3 ans de l'enfant.
- Sur les 332 000 bénéficiaires à taux plein, 60 % prennent le congé parental d'éducation par choix et les autres (40 %) y sont contraints : soit par manque de modes d'accueil, soit par incompatibilité entre leurs conditions de travail et leur vie familiale (revenus, transport, temps partiels, horaires décalés...).

Les conséquences d'une réduction du congé pour tous

- Alors qu'il manque déjà 350 000 places d'accueil pour les 0-3 ans, raccourcir le congé parental d'éducation reviendrait à augmenter encore plus la demande. La recherche d'une place sera encore plus difficile pour tous les parents en augmentant les dérives (crèches clandestines, nounous non déclarées...).
- Sans le congé parental de 3 ans, les parents dont les conditions de travail sont incompatibles avec l'accueil d'un jeune enfant, n'auront pas d'autre choix que de quitter leur emploi pour s'occuper de leurs enfants (au chômage ou sans rien).

Quel bénéfice sur le terrain de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ?

Les propositions de l'UNAF

- Le congé parental d'éducation court et mieux indemnisé existe déjà, c'est le COLCA (Complément optionnel de libre choix d'activité). L'UNAF propose de le rendre plus attractif en le revalorisant et en l'ouvrant dès le 2^e enfant. Ainsi les familles pourront encore exercer leur choix.
- L'UNAF propose aussi de mieux faire connaître aux pères et mères le congé parental à temps partiel qui permet de se maintenir dans l'emploi, tout en s'occupant de ses enfants.

Déjà en 2009, l'étude du raccourcissement du congé parental avait été demandée par le précédent Président de la République. Le Haut Conseil de la Famille a conclu à la nécessité de traiter en priorité la question des capacités d'accueil de la Petite Enfance. Mme Bertinotti, Ministre de la Famille semble d'ailleurs rejoindre ce constat. La priorité aujourd'hui, c'est l'augmentation des capacités d'accueil des 0-3 ans, la relance du marché de l'emploi et des conditions de travail compatibles avec la vie familiale.

"Un congé parental ? Je n'ose même pas imaginer la réaction de ma hiérarchie" - Le Monde.fr | 13.03.2013 à 14h48 • Mis à jour le 13.03.2013 à 17h57

François Hollande a annoncé, jeudi 7 mars, dans son discours à La Villette, à Paris, des mesures pour inciter les pères à prendre davantage leur part du congé parental. Dans le projet de loi sur l'égalité entre les sexes, qui devrait être présenté en mai, le congé parental pris à partir du deuxième enfant pourrait être réduit à deux ans et demi si le deuxième parent (en général le père) n'en prend pas six mois.

A la suite de notre appel à témoignages "Vous êtes bientôt père: seriez-vous prêt à prendre six mois de congé parental?", nous avons reçu une centaine de réponse de pères. Enthousiastes, inquiets ou réfractaires à l'idée de prendre une longue période de congé parental, l'immense majorité de ces internautes soulignent l'importance de la question financière à l'heure du choix.

"Un vrai bonheur de pouvoir rester à la maison et de m'occuper de mes enfants", par Julien S., 37 ans, Caluire (Rhône).

"J'ai pris un congé parental à l'arrivée de chacun de mes trois enfants. Six mois pour le premier, quatorze mois pour la seconde et douze mois pleins pour la dernière. Depuis les 3 ans de celle-ci, je suis à temps partiel. Nous avons pris cette décision avec ma conjointe parce que j'ai un emploi du temps pénible et un petit salaire (bien plus bas qu'elle) et surtout la garantie que mon emploi serait maintenu dans mon entreprise où mon choix a été encouragé. Cela a été un vrai bonheur de pouvoir rester à la maison et de m'occuper de mes enfants.

Certaines personnes - proches ou non - se sont bien sûr questionnées sur ce choix, mais cela m'a plus fait sourire qu'autre chose. Il n'est pas judicieux de raccourcir ce temps important dévolu aux enfants. Il faut faire entrer dans les mœurs que la décision de prendre le congé parental n'est pas obligatoirement un choix sexué. Et rappeler aux entreprises qu'elles sont tenues de maintenir le poste existant pour la personne qui part en congé, donc certainement pas de la mettre au placard ou de la discriminer."

"On ne peut pas car on ne s'en sortira pas financièrement", par Nicolas T., 42 ans, ingénieur dans le secteur public.

"Je suis père de trois enfants, dont la dernière va avoir un an. Ma femme a pris un an de congé parental. Je suis prêt à prendre un an moi aussi, car je voudrais passer du temps avec ma fille et avec mes autres enfants. Et par la même occasion prendre du recul par rapport à mon travail et mon milieu professionnel, qui me pèsent par moments. Je voudrais peut-être en profiter aussi pour me former (éventuellement à distance) et m'ouvrir à d'autres compétences. Mais on ne peut pas car on ne s'en sortira pas financièrement.

Je trouve le projet du gouvernement intéressant. Un congé parental, à mon avis, ce n'est pas forcément un frein à la carrière mais cela peut au contraire nous faire progresser professionnellement en nous permettant de prendre du recul. En tout cas, c'est une occasion de prendre de le temps de s'occuper d'autres aspects de la vie, car la carrière n'est pas tout."

"Je n'hésiterais pas une seconde à m'arrêter six mois si la perte financière était moins conséquente", par Renaud H., 42 ans.

"Ma femme a pris un an de congé parental pour notre deuxième enfant, je l'ai enviée car j'en avais vraiment envie. Mais à l'époque, ayant un salaire 50 % plus élevé qu'elle, la perte financière était vraiment trop importante. Pour notre troisième enfant, si ma femme prend un congé pendant un an ou deux, je n'hésiterai pas une seconde à m'arrêter six mois si cette fois la perte est moins conséquente.

Deux problèmes se posent : les femmes sont moins payées car elles ont des carrières moins continues, et les hommes ne s'arrêtent pas car ils sont mieux payés. Il faut casser cette logique pour permettre à un nombre probablement conséquent d'hommes de faire le choix de consacrer plus de temps à leur famille."

"La seule question qui compte aujourd'hui est celle des revenus 'perdus' pendant le congé parental", par Romain, 37 ans, employé.

"Je suis père de trois enfants, j'ai arrêté de travailler 18 mois après la naissance de l'aînée. Ma femme s'est arrêtée deux ans après la naissance du deuxième (en en profitant pour changer de voie professionnelle). Pour le troisième, nous désirions tous les deux nous arrêter. Ma femme s'est arrêtée 6 mois. Mon fils a aujourd'hui 18 mois mais je n'ai pas renoncé à l'idée de m'arrêter à nouveau 6 mois avant ses 3 ans... La question de savoir si la "société comprend cette situation" est anachronique : j'ai été non seulement compris mais envié.

La seule question qui compte aujourd'hui c'est les revenus "perdus" pendant l'arrêt : si l'un des parents gagne beaucoup plus que l'autre, il lui est évidemment beaucoup plus difficile de s'arrêter, que ce soit le papa ou la maman. Toute considération "sexiste" de la question est dépassée, c'est la question économique qui s'impose aux couples de nos jours... J'ai la chance de gagner grosso modo le même salaire que mon épouse, ce qui fait qu'on s'est arrêtés indifféremment l'un et l'autre."

"Ce qui nous permet de le faire c'est notre niveau de revenu, la sécurité de l'emploi et un gain fiscal éventuel", par Jean-Marc H.

"C'est très simple : ma femme gagne 3 500 euros par mois, j'en gagne 1 900. Notre enfant naîtra en août. Ma femme va prendre son congé maternité le temps de l'allaitement et suivant sa santé, sans forcer... Mon employeur est en légère difficulté et me dit : "Si tu dégages de janvier à avril 2014, je ne demande pas mieux!" Je vais me reposer (je suis menuisier), je suis sûr d'être repris, je vais pouponner mon enfant qui aura un papa poule. Ce qui nous permet de le faire c'est notre niveau de revenu, la sécurité de l'emploi et un gain fiscal éventuel..."

"Je n'ose même pas imaginer la réaction de ma hiérarchie à l'annonce d'une telle nouvelle", par Frank S., 38 ans, Bordeaux.

"Cadre opérationnel au sein d'une grosse PME, en tant qu'homme, je souhaiterais pouvoir profiter d'un temps de vie avec mon futur enfant qui naîtra au mois de septembre à travers un congé parental. L'égalité hommes-femmes sur ce sujet me séduit, c'est ma conviction. Mais il y a un hic : je n'ose même pas imaginer la réaction de ma hiérarchie à l'annonce d'une telle nouvelle. L'image d'un homme qui prend ses responsabilités et qui s'occupe de sa famille devrait plaire à tout employeur, seulement c'est tout le contraire.

En tant que cadre, homme, de nos jours et dans beaucoup d'entreprises, vous vous devez d'assumer votre rôle, gérer le stress, être présent. Quitter son poste ne serait-ce que quelques mois reste inenvisageable. Le retour n'en serait que plus difficile, et sans doute fatal. Alors quelle solution reste-t-il ? Un congé plus court, rémunéré mais aussi obligatoire pour les hommes."

"La vraie égalité hommes-femmes, ce n'est pas de mettre les papas à la maison, mais d'aider les mamans à travailler", par Brice, Paris.

"J'ai quatre enfants, le dernier né a 5 mois. Je suis contre le congé parental. C'est le meilleur moyen de perdre pied dans le monde du travail, de ne pas couper le cordon avec ses enfants, de ne pas prendre l'habitude de les confier. Un congé court, c'est très bien, mais rares sont celles et ceux qui arrivent à reprendre un rythme "normal" après un trop long congé parental. Il faut mettre l'accent sur les aides à la garde d'enfant (crèche, nounou, etc.) qui permettent de mener de front vie professionnelle et vie "maternelle" (et paternelle). La vraie égalité hommes-femmes, ce n'est pas de mettre les papas à la maison, c'est d'aider les mamans à travailler. A noter qu'une telle mesure n'apporterait rien aux mères isolées, qui sont celles qui ont le plus de difficulté aujourd'hui."

"Je pense que cela pourrait nuire à l'évolution de mon plan de carrière", par Stephane G., 35 ans, Auxerre, responsable en fabrication.

"Cadre dans une société, j'occupe un poste de responsable qui ne peut être remplacé sur un laps de temps si court (six mois), je pense que cela pourrait nuire à l'évolution de mon plan de carrière, voire également déséquilibrer tout un travail mis en place au sein de ma société depuis quelques années. Personne n'est irremplaçable mais il y a des postes à risque en cas d'absence prolongée. Je ne suis pas réfractaire quant au congé pour les pères mais tout dépend également de la compensation en allocation."

Bilan de la mise en œuvre de la feuille de route de la grande conférence sociale dans le domaine de l'égalité

Le ministre des Droits des femmes a réuni ce jour, conjointement avec les services du ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, les partenaires sociaux dans le cadre du comité de pilotage sur le suivi des engagements décidés lors de la grande conférence sociale en matière d'égalité professionnelle.

Ce comité assure un suivi du programme d'action qui avait été finalisé à Rennes le 19 septembre. Trois sujets ont notamment été abordés :

1. La mise en application des sanctions et incitations à l'égard des entreprises à négocier en matière d'égalité professionnelle

Le ministre des Droits des femmes a rappelé le contenu du décret publié ce jour et qui révisé le décret du 7 juillet 2011 d'application du dispositif de pénalités de 1% de la masse salariale pour les entreprises qui ne négocient pas en matière d'égalité professionnelle (article 99 de la loi du 9 novembre 2010). Ce décret a fait l'objet d'une large concertation dans le cadre du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle. Il renforce les exigences vis-à-vis des entreprises en augmentant le nombre de thèmes devant être traités dans la négociation. Il rend en particulier obligatoire celui de la rémunération.

La feuille de route de la grande conférence sociale avait insisté sur la nécessité de trouver de nouvelles modalités d'action pour rendre les pénalités crédibles et créer le changement attendu en accompagnant et conseillant les entreprises. Les entreprises de 50 salariés et plus auront désormais l'obligation de déposer auprès des services de l'État (DIRRECTE) les plans d'action unilatéraux ou accords négociés sur l'égalité professionnelle. Ainsi les DIRRECTE auront une vision exhaustive du respect par les entreprises de leurs obligations, et pourront mettre en place des plans de contrôle plus systématiques mêlant contrôle sur pièces et sur place.

Un accompagnement des entreprises sera par ailleurs réalisé via un site Internet : www.ega-pro.fr qui a été lancé aujourd'hui. Ce site a été construit avec les partenaires sociaux. Une série d'actions à destination des petites et moyennes entreprises a été définie.

2. Le bilan à mi-parcours de la négociation sur le congé parental

A l'occasion du comité interministériel des Droits des femmes, le Premier ministre a demandé à la ministre des Droits des femmes de préparer une réforme du congé parental qui sera traduite dans le cadre du projet de loi relatif aux Droits des femmes à la fin du premier trimestre 2013. Cette réforme est actuellement à l'ordre du jour de la négociation sur la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle.

Un point d'étape de cette négociation a été réalisé au cours duquel la Ministre a présenté les objectifs du Gouvernement :

1. Un premier objectif est de ne plus pénaliser l'emploi des femmes : il s'agit notamment d'éviter que le congé parental et la prestation de sécurité sociale qui l'accompagne (Complément de Libre Choix d'Activité) ne favorisent le retrait du marché du travail des femmes qui en bénéficient (96% des bénéficiaires sont des femmes). Par ailleurs, une proportion importante (plus d'un tiers) des femmes qui sortent du CLCA chaque année ne sont pas couvertes par un congé parental et n'ont ainsi pas l'assurance d'une réintégration dans l'emploi. Il est généralement admis que la durée du CLCA est globalement longue, au risque d'un éloignement du marché du travail des femmes les moins qualifiées. Cet éloignement prend des proportions particulières pour les femmes qui enchaînent les congés, comme cela est permis dans le droit actuel.

2. Un second objectif sera de favoriser un meilleur partage du congé parental entre père et mère : de nombreuses propositions ont été faites depuis 2008 : l'instauration d'un partage du CLCA entre les parents, d'une « prime » lorsque le deuxième parent s'arrête, ou encore d'une indemnisation proportionnelle au salaire. Les évaluations des dispositifs existants à l'étranger ne sont pas conclusives. La faible participation des pères n'est pas uniquement d'ordre économique et repose sur des modèles intra-familiaux de partage des tâches. Pour banaliser la prise d'un CLCA par les pères, la réforme du congé parental doit clairement affirmer un changement des normes sociales.

3. Un troisième objectif est de contribuer au renforcement des services d'accueil de la petite enfance : la conjonction de la réforme du dispositif du congé parental et de la préparation de la nouvelle loi de Gestion de la branche famille, qui fixera les ambitions du Gouvernement dans le domaine de l'accueil de la petite enfance, est à cet égard importante.

4. Un quatrième objectif est de renforcer le caractère redistributif de la politique familiale : dans la suite de la conférence nationale de lutte contre la pauvreté et les exclusions, les effets de toute réforme du congé parental sur le taux de pauvreté seront évalués.

Les partenaires sociaux présents partagent les objectifs du Gouvernement, à l'exception d'une interrogation sur la pertinence du dernier. Sur cette base, le Gouvernement soumettra plusieurs scénarios de réforme aux partenaires sociaux dans le courant du mois de janvier.

3. Le suivi des expérimentations régionales et des actions décidées en commun

Enfin, le comité de pilotage a été l'occasion de dresser un premier bilan de la mise en œuvre des conventions régionales dans les neuf « territoires d'excellence pour l'égalité professionnelle ». Le Gouvernement a présenté l'état d'avancement de ces expérimentations qui sont suivies au niveau local avec les partenaires sociaux, et qui doivent explorer et mettre en œuvre des réponses très innovantes aux racines des inégalités professionnelles (orientation sociale, mixité des filières, articulation des temps de vie, accompagnement des entreprises...). Celles qui s'avèreront, après validation, les plus efficaces, auront vocation à être généralisées au niveau national.

Le comité de pilotage se réunira à nouveau à la fin du mois de février 2013.

