

Les Congés familiaux

Synthèse

Le principe de l'égalité professionnelle, inscrit dans le droit international, a été plus récemment réaffirmé 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.

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 vient renforcer la volonté du législateur d'agir de façon transversale sur l'égalité professionnelle par le biais des congés familiaux.

Cependant, malgré les diverses possibilités de congés familiaux ouvertes par le statut de la fonction publique territoriale, la naissance d'un enfant marque le plus souvent une rupture dans les trajectoires professionnelles féminines.

En effet, dans la majorité des cas, sans appropriation par le père, ce sont les femmes qui ont recours aux congés familiaux, généralement considérés comme un frein au déroulement de la carrière professionnelle.

Dans ce contexte particulier, l'enjeu pour les centres de gestion, sera d'être en capacité d'informer et de proposer aux collectivités et établissements, des outils adaptés à l'application de solutions concrètes visant à permettre l'évolution des comportements à l'égard des congés familiaux et d'atteindre, l'objectif d'égalité professionnelle, fixé en la matière.

Sommaire de la fiche

Point 1 - Accompagner les collectivités à l'établissement d'un diagnostic

Point 2 - Informer les agents des règles et des effets en termes de carrière, des choix faits en matière de congés familiaux et de temps partiel

Point 3 - Favoriser le retour à son poste de travail après certains congés pour événements familiaux

Point 1 - Accompagner les collectivités à l'établissement d'un diagnostic

La prise en compte de la parentalité, et donc, de l'enjeu de l'appropriation par les agents des congés familiaux dans le cadre professionnel, devra être considéré comme l'un des leviers facilitateurs pour atteindre l'objectif de l'égalité homme/femme.

Ainsi, certaines actions préalables pourront être mises en œuvre telles que la réalisation d'études diverses au niveau départemental sur les conditions d'exercice des congés familiaux par les agents au sein des collectivités et établissements du département, les motivations de ce choix (subi ou volontaire), etc.

La mise en œuvre de ces actions pourra être réalisée par l'intermédiaire de la création de « commissions égalité » chargées de prendre en charge tout ou partie des thèmes liés à l'égalité, avec des moyens pour travailler et agir, pouvant déboucher sur les analyses d'enquêtes, campagnes d'information, nouvelles propositions d'actions et de mesures adaptées aux contraintes locales, et détermination de plans d'action.

D'autre part, la prise en compte de l'égalité professionnelle dans les relations sociales permettra d'alimenter le dialogue social du territoire par l'intermédiaire des Comités Techniques.

L'utilisation de l'action sociale comme levier, pourra permettre une réflexion sur un accompagnement pouvant être axé sur des thèmes tels que :

- Favoriser l'accès aux modes de garde des enfants
- Favoriser l'accès aux tickets CESU
- Négocier les tarifs des prestataires de service (ménage, repassage, aide aux devoirs)

Point 2 - Informer les agents des règles et des effets en termes de carrière, des choix faits en matière de congés familiaux et de temps partiel

L'ensemble des éléments recueillis par l'intermédiaire du diagnostic sera la source des informations qui seront ensuite portées à l'attention des collectivités et établissements.

Ces informations pourront être apportées à l'adresse des collectivités et établissements sur différents supports tels que :

- La création par les CDG de plaquettes d'informations/guide à destination des agents sur les impacts des congés familiaux (congés parental, de solidarité familiale, de présence parentale, demande de disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans ou demande de temps partiel) sur leur carrière
- La création à destination des collectivités (les plus petites notamment) des livrets d'accueil à l'adresse des agents intégrant ces informations

Le contenu du livret d'accueil à destination des agents devra également porter les informations nécessaires concernant les impacts du choix de congés familiaux (congés parental, de solidarité familiale, de présence parentale, demande de disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans ou demande de temps partiel) sur leur carrière.

Point 3 - Favoriser le retour à son poste de travail après certains congés pour événements familiaux

Outre l'ensemble des informations pouvant être portées à la connaissance des agents, les CDG pourront également agir au cas par cas en proposant aux agents (hommes et femmes), ayant fait le choix du bénéfice de congés familiaux pour la totalité de leur temps de travail (congé parental, disponibilité pour élever un enfant de - de 8 ans), un suivi régulier ainsi que des actions favorisant le retour au poste de travail à l'issue d'une interruption de carrière pendant au moins 1 an.

Pour rappel, l'accord-cadre sur le congé parental révisé du 18 juin 2009 mis en annexe de la directive européenne 2010/18/UE du Conseil du 8 mars 2010 contient une clause « Retour au travail ».

L'accord définit les actions que doivent entreprendre les Etats-membres et/ou partenaires sociaux pour accompagner les parents lors d'un congé parental.

Pourront être proposés :

- Des entretiens avec l'agent lors des étapes critiques du congé (arrivée à échéance de la période de congé familial et positionnement de l'agent sur l'éventuel renouvellement de cette période)
- La vérification de la compatibilité du poste avec la vie personnelle
- Des actions de formation d'adaptation à l'emploi
- Un plan de formation

L'objectif attendu étant que l'agent soit en capacité de reprendre ses fonctions dans les meilleures conditions et de s'adapter aux éventuelles évolutions ayant pu intervenir durant son absence.