



Réponses FORCE OUVRIÈRE



Questionnaire – Mission d'information sur les congés parentaux M. Thibault Bazin et Mme Céline Thiébault-Martinez, rapporteurs

Mardi 6 mai 2025

16h30-18h00

Salon Mansart (101, rue de l'Université)

Table ronde des organisations syndicales de salariés :

- Confédération française démocratique du travail (CFDT) ;
- Confédération générale du travail (CGT) ;
- Confédération générale du travail-Force ouvrière (CGT-FO)
- Confédération française de l'encadrement-Confédération générale des cadres (CFE-CGC) ;
- Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC)

- 1. Pouvez-vous recenser les différentes dispositions que les conventions collectives, les accords de branche et/ou d'entreprise peuvent prévoir pour aménager les droits des salariés aux congés parentaux (congés de maternité et de paternité, congé parental d'éducation) ? À quelle échelle se négocient plus souvent ces dispositions ? Pouvez-vous donner des exemples précis ?**

La pratique contractuelle par la négociation collective, permet aux interlocuteurs sociaux d'imaginer plusieurs dispositifs permettant d'améliorer les dispositions légales en matière de congé parental. Lorsqu'une telle négociation a lieu (que ce soit au niveau de la branche ou de l'entreprise), on retrouve souvent des dispositions sur :

- **Période prénatale :**
 - Réduction de la durée quotidienne de travail (-1h à partir du 3^e mois de grossesse, -1h30 après le 6^e mois)
 - Suivi médical possible sur le temps de travail pour les deux parents
- **Congé maternité :**
 - L'allongement de la durée du congé maternité (au-delà des 16 semaines pour une grossesse simple). Exemple : CCN IEG : 18 semaines
 - Maintien intégral du salaire pendant la durée du congé maternité (souvent la prise en charge du différentiel entre les IJ et le salaire – exemple : CCN SYNTEC, Métallurgie, assurance, chimie ...)
 - Subrogation employeur dans le versement du salaire (versement direct par l'employeur et non par la CPAM via les IJ).
 - Prime de naissance pouvant être transformée en 5 à 15 jours de congés calendaires supplémentaires (Exemple CCN IEG).
- **Congé paternité :**
 - Allongement de la durée du congé paternité (au-delà du droit commun de 25 jours depuis la loi de juillet 2021 – Exemple l'Oréal, Microsoft, CCN Assurance).
 - Maintien de la rémunération pendant la durée du congé paternité.
 - Possibilité de dépôt de jours dans les comptes épargne-temps (CET), avec un abondement afin d'allonger le congé paternité (exemple accord chez Capgemini).



- Prime de naissance pouvant être transformée en 5 à 15 jours de congés calendaires supplémentaires (exemple CCN IEG)
- **Congé parental d'éducation :**
 - Flexibilité des plages horaires de travail durant les premières années de la naissance de l'enfant (exemple SAFRAN).
 - Faciliter temporairement le recours au télétravail sans impact négatif sur l'évolution professionnelle (Exemple : Nestlé, SAFRAN, Airbus);
 - Faciliter temporairement le recours au travail à temps partiel. Exemple accord sur la parentalité chez SAFRAN : possibilité d'effectuer un temps partiel à 80% ou temps réduit à 80% de leur horaire ou forfait de référence durant deux mois continus, dans la première année suivant la naissance de l'enfant. Dans ce cas les parents bénéficient d'une majoration de salaire brut de 10% et d'une prise en charge par l'Entreprise des cotisations de retraite Sécurité Sociale et complémentaires (part employeur) calculées sur un salaire temps plein.
 - Aide à la garde d'enfant :
 - Places de crèche (exemple BPI, SETEC, Swile)
 - Aides financières – Exemples :
 - Orange SA : Prise en charge des frais de garde pour les formations se déroulant hors temps ou lieu de travail habituel
 - TotalEnergies : aide financière journalière pour les frais supplémentaires de garde d'enfants lorsque les salariés parents s'absentent en raison d'une formation professionnelle, d'une mission ou d'une intervention en astreinte. Elle passe de 75 € à 90 € en journée et de 100 € à 120 € en cas de garde de nuit. Elle concerne les jeunes enfants dont l'âge est inférieur à 15 ans (contre 13 ans auparavant). Dans le cas où un membre de la famille garde l'enfant, l'entreprise rembourse le titre de transport seconde classe ou verse des indemnités kilométriques dans la limite d'un billet seconde classe ;
 - Semaine de 4 jours sans impact sur la rémunération et les congés payés (exemple ELMY).
 - Jours enfant malade (exemple CCN du personnel des organismes de sécurité sociale)
- **Parentalité et retraite** Exemple d'Orange SA :
 - Limitation de l'impact potentiel des choix des salariés sur leur retraite future :
 - Prise en charge des cotisations salariales et patronales auprès des régimes de retraite complémentaire (dans le cadre de l'article L.241-3-2 du code de la sécurité sociale) dans la limite de l'équivalent de 6 mois de cotisations à temps plein pour congé parental, disponibilité, congé de solidarité familiale ou de proche aidant.
 - Rachat de 4 trimestres par l'entreprise pour les salariés dont le montant de la retraite est inférieur à 1200€ bruts mensuels et qui ont connu des périodes de congés liés à la parentalité ou de temps partiels
 - Information pour éclairer les décisions des parents

Cette liste est non exhaustive ; il est totalement possible pour les interlocuteurs sociaux d'aller au-delà et d'imaginer des accords sur la parentalité calibrée aux besoins des familles. Par exemple on peut imaginer la possibilité de dépôt de jours dans les comptes épargne-temps (CET), avec un abondement afin d'allonger le congé maternité, un allongement du congé de naissance, une facilité d'organisation dans la prise du congé (baisse du délai de prévenance)... Il est fort probable que des accords en France prévoient déjà ces dispositifs.



Ces dispositions se négocient souvent au sein des accords de branche, mais aussi dans des grandes entreprises (type CAC 40) dans une optique à la fois d'allier les conditions de vie privée et professionnelle, mais aussi de répondre à une volonté d'apparaître comme vertueuse sur ces sujets. **Pour FO, légiférer un socle de dispositions permettrait de garantir les mêmes droits à l'ensemble des salariés. Par ailleurs, pour FO, les négociations sur la parentalité doivent venir en complément de politiques publiques efficaces. Il faudrait donc rendre la négociation de cette thématique obligatoire.**

2. Dans quels types de secteurs d'activité et/ou d'entreprises le dialogue social sur les congés parentaux, et plus largement, la parentalité et la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle, est-il le plus développé ou au contraire, le moins avancé ?

On observe que le dialogue social sur les congés parentaux, et plus largement, la parentalité et la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle, est plus développé dans les grandes entreprises du tertiaire à forte concurrence (technologies de l'information, banques, assurances, finances, industrie chimique et pharmaceutique, énergies, luxe, consulting..)

Ce dialogue social plus développé s'explique par la présence de syndicats ayant les moyens de mener à bien leur action notamment en matière de négociation collective et par leur rôle moteur en matière de parentalité. Il s'explique aussi par la volonté de ces grandes entreprises d'être plus « vertueuses » et ce pour des raisons à la fois d'amélioration de la qualité de travail de leurs salariés mais aussi de promotion auprès de l'extérieur de leur action en matière de parentalité.

En revanche, là où la syndicalisation est faible, la question du dialogue social sur la parentalité est inexistante c'est le cas notamment :

- Du secteur de l'hôtellerie- restauration, tourisme (contraintes d'horaires décalés, saisonnalité forte)
- Du secteur du BTP
- Des petites entreprises, TPE, PME souvent sans accord d'entreprise, voire d'accord de branche étendue.

Il serait intéressant de voir si le taux de féminisation a une influence sur la prise en compte de la parentalité dans les agendas sociaux des entreprises.

3. En 2017, une estimation réalisée par la direction de la sécurité sociale évaluait à moins de 20 % la proportion de salariés du secteur privé couverts par des conventions collectives assurant un complément total ou partiel de salaire pour le congé de paternité. Comment expliquez-vous cette proportion relativement faible ? Disposez-vous d'autres éléments statistiques ?

Elle s'explique d'abord par l'évolution législative récente en la matière. En effet, ce n'est que depuis le 1^{er} juillet 2021 que la durée du congé paternité a été allongée (de 11 à 25 jours).

A cette époque, le sujet n'était pas encore ancré dans les mœurs. Avec la réforme de 2021 nous avons pu observer une multiplication des accords prévoyant la prise en charge totale du salaire pour les pères de famille (nous ne disposons pas d'éléments statistiques à ce sujet). Le sujet est désormais plus fréquemment abordé dans les négociations ce qui est le bienvenu pour FO. Une estimation plus récente de la DSS serait appréciable sur le sujet.

Outre les évolutions législatives (qui ont apporté une dynamique à la négociation), il convient de rappeler que 45% des salariés en France sont employés par des TPE-PME, secteur dans lequel il n'y a



quasiment pas de syndicat et où le dialogue social est inexistant, ce qui explique ainsi une absence de négociation sur ce sujet. **Pour FO, légiférer un socle de dispositions permettrait de garantir les mêmes droits à l'ensemble des salariés. Par ailleurs, pour FO, les négociations sur la parentalité doivent venir en complément de politiques publiques efficaces. Il faudrait donc rendre la négociation de cette thématique obligatoire.**

4. Quels modes d'organisation du travail vous semblent plus ou moins favorables à la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale des parents ? Avez-vous des exemples de bonnes pratiques ?

FO place le choix libre des parents comme étant la priorité en la matière.

C'est pour cette raison qu'avant de parler d'organisation du travail, il est impératif de régler la question des places de crèche.

En effet, le constat ne cesse d'être rappelé par FO : l'offre actuelle de modes d'accueil, est loin de couvrir la demande, tant sur le plan quantitatif que dans sa diversité et sa localisation. En 2020, la France comptait 446 000 places de crèches pour 2,2 millions d'enfants de moins de 3 ans. Le Haut Conseil de la famille, de l'enfance et de l'âge (HCFEA) estimait en 2018 que les besoins en la matière étaient au minimum de 230 000 places d'ici 2022¹. Le rapport Borloo sur les banlieues faisant quant à lui état d'un besoin de 30 000 places mais exclusivement dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV)

De longue date FO réclame l'augmentation des places en mode de garde collective notamment ceux fonctionnant à la PSU (et non pas la création de places d'accueils via les Mam ou les micro-crèches PAJE qui disposent d'un reste à charge important et discriminatoire financièrement pour les parents). Pour combler le manque en la matière le HCFEA chiffre les besoins à 230 000 places. Il convient donc de travailler urgemment sur ce point, en investissant davantage dans le domaine de la petite enfance (ouverture de places de crèche, revalorisation des métiers, etc).

Ce manque d'investissements en la matière de la part des pouvoirs publics est propice au développement des micro-crèches fonctionnant à la PAJE et des maisons d'assistantes maternelles (Mam). Cette augmentation des autres modes de garde au détriment de la création d'établissements d'accueil de jeune enfant est extrêmement dommageable puisque seules les structures fonctionnant avec la PSU garantissent une mixité sociale grâce à un reste à charge soutenable pour toutes les familles. Ainsi, le coût élevé de certains modes de garde (structures fonctionnant à la PAJE et assistantes maternelles), les disparités territoriales et la crise du métier du secteur de la petite enfance (manque de personnels qualifiés du fait de la faible attractivité des métiers), sont autant de facteurs qui dégradent la politique d'accueil du jeune enfant et par voie de conséquence la conciliation vie familiale /vie professionnelle.

Il convient donc de régler le problème à la racine, et de créer les conditions d'un véritable libre choix entre congé parental ou reprise d'activité. Ce n'est que dans ce cas de figure, qu'un mode d'organisation du travail pourra pleinement satisfaire la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale. En la matière FO revendique un droit opposable pour les parents.

Les 1000 premiers jours de l'enfant sont capitaux pour son développement, il convient donc pour FO de réformer les modalités actuelles du congé parental, afin que le couple puisse s'impliquer pleinement dans l'éducation de son enfant (cf question 8).

¹ Rapport du HCFEA, « l'accueil des enfants de moins de trois ans », 2018



Ce n'est qu'en laissant la possibilité aux parents d'avoir recours à un congé parental flexible, et mieux rémunéré, ainsi que des modes de gardes disponibles que la conciliation vie privée et vie professionnelle sera pleinement possible. Il faudra aussi une véritable égalité salariale entre les femmes et les hommes pour éviter que ce congé soit pris qu'en fonction de critères économiques.

Pour ce qui relève de : « l'organisation du travail », des exemples nombreux ont été donnés précédemment (horaires flexibles, recours au télétravail, semaine de 4 jours), mais il en existe d'autres comme le temps partiel annualisé, le temps convenu. Cependant, ces exemples ne viendront jamais combler les difficultés de modes de gardes, ce qui créera toujours des difficultés dans la conciliation entre la vie professionnelle et privée.

Enfin, dans certaines entreprises, il existe des dispositifs pour les femmes souhaitant continuer à allaiter après la reprise du travail (jusqu'à 1h30 par jour pris sur le temps de travail).

5. Quel bilan faites-vous de l'allongement de la durée du congé de paternité depuis 2021 ?

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2021 a intégré l'allongement du congé paternité de 25 jours au lieu de 11. FO revendiquait déjà de longue date l'allongement de ce congé à un mois.

Cette mesure est donc une avancée, mais reste partielle. En effet, pour FO, il aurait été souhaitable que la prise de ce congé soit totalement rendue obligatoire (or la loi ne rend seulement que 7 jours obligatoires sur les 25). Le risque est grand que les salariés ne prennent pas la totalité de leurs congés en raison de la pression managériale, notamment liée à l'avancement de carrière.

Il est donc regrettable que le gouvernement cédant aux employeurs ne soit pas allé au-delà, afin de favoriser le renforcement de l'engagement des pères dans la vie familiale et en faveur de l'épanouissement de leur enfant.

FO revendique donc que la totalité de ce congé devienne un congé obligatoire indemnisé à 100%. Qui plus est FO revendique l'augmentation de la durée des congés paternité et maternité.

6. Disposez-vous d'éléments permettant d'éclairer les discriminations subies au travail par les parents au cours ou à l'issue de leurs congés liés à la maternité et/ou la paternité ? Quelles recommandations formulez-vous pour améliorer la protection des salariés ?

Si 80% des entreprises déclarent mettre en place des actions spécifiques pour les parents, ces derniers ne sont que 52% à affirmer bénéficier de tels avantages (baromètre de la parentalité « les parents zens », décembre 2023).

L'arrivée d'un enfant représente 90% de l'écart moyen des revenus du travail.

- Les causes sont diverses :
 - Baisse des heures travaillées
 - Baisse relative du salaire horaire (lié au choix de secteurs d'activités, profession, entreprises qui pénalisent la carrière des mères)
 - Acceptation d'emplois plus flexibles en matière d'horaire ou moins exigeant en termes d'engagement professionnels



- Emploi plus proche de la maison pour minimiser temps de trajet domicile-maison (emploi/profession qui peuvent ne pas valoriser leurs compétences / possibilités d'apprentissages et évolution limités)
- Ces choix s'expliquent par :
 - Le rôle limité des incitations économiques et l'importance des stéréotypes de genre et des normes sociales.
 - La volonté d'une meilleure conciliation vie familiale et vie professionnelle.

7. Les salariés ayant le statut d'emploi le moins stable (contrats précaires notamment) ont nettement moins recours à leurs droits aux congés. Quels freins identifiez-vous et quelles seraient vos recommandations à ce sujet ?

D'une part, il y a des problématiques d'exigence de périodes travaillées avant la naissance (exemple : 8 trimestres sur les 2 ans précédents pour bénéficier de la PreParE). Par ailleurs, les salariés en contrat précaire peuvent avoir des craintes sur les conséquences négatives que pourrait avoir leur choix de prendre leurs congés, notamment face au risque de non-renouvellement de contrat pour les CDD.

Pour FO, il faut supprimer les exigences d'ancienneté pour ouvrir les droits parentaux.

8. Quel regard portez-vous sur les réformes annoncées allant dans le sens d'un congé plus court et mieux rémunéré ?

Face au constat d'échec du partage de congé parental de la réforme de 2014, Force Ouvrière reste opposée à toute forme de partage contraint. Pour FO, le choix des parents ne peut être réellement libre tant que le nombre de places d'accueil disponibles est insuffisant et que les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes demeurent (cf. question 4). Faute de garantie d'un système de garde assuré à tous, **FO demeure attachée au maintien d'un congé parental long (jusqu'aux trois ans de l'enfant)**. Sa suppression aurait pour effet de renvoyer bon nombre de mères à la maison sans suspension du contrat de travail ni indemnisation et donc sans garantie de retour à l'emploi².

Pour favoriser la conciliation vie professionnelle et vie parentale, Force Ouvrière revendique en plus du maintien du congé parental long, un **congé parental court (12 mois) qui soit souple et mieux rémunéré (avec un plancher pour ne pas aboutir à une indemnisation inférieure au montant actuel notamment pour les salariées en temps partiels)**.

Ainsi, dans l'esprit de l'article 5 de la directive 2019/1158 de l'UE qui précise que le congé parental peut aller jusqu'à huit ans, FO revendique un congé court d'une durée de 12 mois équivalent temps plein qui serait **modulable et fractionnable** selon les souhaits des parents et les besoins de l'enfant et pouvant ainsi aller au-delà des trois ans de l'enfant.

Il pourrait être d'une durée d'un an en cas d'interruption totale de l'activité professionnelle mais aussi être fractionné de diverses manières :

- 24 mois en cas de maintien d'une activité professionnelle à mi-temps,

² Selon la DREES, 11 % des mères employées ou ouvrières sont sans emploi en partie pour des raisons contraintes liées aux enfants, contre 3 % des mères cadres ou de profession intellectuelle supérieure. Étude DREES, « L'articulation entre vies familiale et professionnelle repose toujours fortement sur les mères » mars 2024 n°1298.



- Jusqu'aux 5 ans de l'enfant en cas de maintien d'une activité professionnelle à 80%
- Ou encore sous la forme de jours à prendre jusqu'aux 8 ans de l'enfant.

- ➔ Notre confédération revendique que **le congé parental débute à compter de la fin du congé maternité/paternité**. Ce dernier devrait être obligatoire, indemnisé à 100%,
- ➔ **FO demande à ce que le partage du congé obligatoire entre les deux parents (avec la perte du congé si l'autre y renonce), soit abandonnée**. Pour FO, il faut laisser un libre choix entre les parents qui sera d'autant plus important que le montant du congé sera à la hauteur.

- **L'indemnisation du congé parental :**

Conformément à l'article 8 de la directive 2019/1158 de l'Union Européenne, la rémunération ou l'allocation du congé parental doit être « *fixée de manière à faciliter la prise du congé parental par les deux parents* ». À cet égard, le considérant n°31 de cette directive précise que « *Lorsqu'ils fixent le niveau de la rémunération ou de l'allocation prévue pour la période minimale non transférable du congé parental, les États membres devraient tenir compte du fait que la prise du congé parental entraîne souvent une perte de revenu pour la famille et que le parent qui gagne le revenu principal de la famille n'est en mesure d'exercer son droit au congé parental que si ce dernier est suffisamment bien rémunéré pour permettre un niveau de vie décent* ».

Pour Force Ouvrière, c'est à la lumière de ce considérant que doit s'interpréter l'article 8 de la directive 2019/1158.

➔ Pour ce faire, Force Ouvrière revendique :

- **Pour le congé long** : une indemnisation **au niveau de la prestation de maladie à l'échelon national** (considérant n°30 de la directive 2019/1158 de l'UE).
- **Pour le congé court** :
 - En cas d'interruption totale de l'activité professionnelle pendant 12 mois consécutifs : indemnisation à hauteur de **80% du salaire**, portée à 100% pour les familles monoparentales. Avec une **indemnisation plancher égale à 80% du smic**.
 - En cas de maintien partiel d'activité professionnelle : **indemnisation complémentaire permettant d'atteindre 100% du salaire** (avec **indemnisation plancher équivalente au SMIC**).

Pour faciliter de bonnes conditions de retour dans l'emploi, FO revendique **un véritable droit à la formation et/ou abondement CPF**.

Au vu du contexte budgétaire, et pour financer ces mesures FO revendique :

- La suppression du bandeau famille passant le taux de cotisation de 5,25% à 3,45% pour les salaires inférieurs à 3,25 SMIC.
- L'augmentation de la cotisation famille, pour la ramener progressivement à 7% (taux applicable en 1990) sur la totalité du salaire (déplafonnée), sans application de mécanisme d'exonération. Pour rappel, les mesures d'exonérations ont coûté 74,8 Md€ en 2023 .

Il est impératif de doter la branche famille de moyens supplémentaires conséquents, afin de permettre la mise en œuvre d'un congé parental ambitieux, tout en assurant le financement durable des mesures essentielles destinées aux allocataires.



9. Avez-vous d'autres recommandations à formuler intéressant le champ de la mission ?

Pour FO, il est nécessaire de légiférer pour rendre le thème de la parentalité obligatoire lors des négociations portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Par ailleurs, FO alerte sur le rapport sur « **La politique d'accueil du jeune enfant** » de la Cour des comptes publié en décembre qui a pour objet d'identifier les difficultés rencontrées en matière de politique d'accueil du jeune enfant et de formuler des recommandations pour y remédier.

Il y a des recommandations portant directement sur le congé maternité et les congés parentaux et des impacts sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ainsi, pour la Cour « *La réponse au besoin de garde d'enfants peut prendre la forme d'une augmentation de l'offre d'accueil ou d'une réduction de la demande, **en favorisant la garde parentale.*** »

La Cour a ainsi examiné deux pistes de réforme de nature à réduire à court terme la demande d'accueil par une **adaptation des congés familiaux** tout en préservant la capacité des parents à reprendre le travail à l'issue de ces congés : il serait question **d'allonger le congé de maternité** d'un mois et de **revaloriser l'indemnisation du congé parental** plafonné à 1400 euros, celle-ci étant versée pendant une durée plus courte.

Pour FO, ces mesures continueraient de faire reposer davantage la garde parentale sur les mères poussaient à rester en inactivité, faute de mode de garde en nombre suffisant, sans indemnisation et sans suspension du contrat de travail.

Par ailleurs, l'étude compte sur la négociation d'entreprise pour améliorer l'indemnisation, laissant donc de côté toutes les TPE/PME sans moyens.

