



Mission d'information sur les congés parentaux – Constat d'échec de l'actuel congé parental (PreParE – Prestation partagée d'éducation de l'enfant)

I. Rappel sur le congé parental – de quoi parle-t-on ?

A. Le congé parental d'éducation :

À l'occasion de la naissance ou de l'arrivée au foyer d'un enfant, le salarié peut arrêter de travailler pour s'occuper de l'enfant. Dans ce cas, il bénéficie d'un congé parental d'éducation, sous conditions d'ancienneté (1 an).

La durée du congé varie en fonction du nombre d'enfants nés ou adoptés simultanément :

Nombre d'enfants nés simultanément	Durée maximale initiale du congé	Renouvellement du congé	Date de fin du congé (quelle que soit la date du début du congé)
1	1 an	Renouvelable 2 fois	Au plus tard le jour du 3 ^e anniversaire de l'enfant
2	1 an	Renouvelable 2 fois	Au plus tard à la date d'entrée à l'école maternelle
3 ou plus	1 an	Renouvelable 5 fois	Au plus tard le jour du 6 ^e anniversaire des enfants

En cas de maladie, d'accident grave ou de handicap grave de l'enfant, le congé parental peut être prolongé d'une année supplémentaire maximum.

Le salarié doit faire sa demande de congé auprès de son employeur soit :

- Un mois avant la fin du congé de maternité ou d'adoption
- Deux mois avant la prise du congé si celui-ci ne débute pas immédiatement après le congé de maternité ou d'adoption.

Pendant la durée du congé parental, le contrat est suspendu. Pour calculer l'ancienneté du salarié, la durée du congé est prise en compte pour moitié. Le salarié conserve le bénéfice de tous ses avantages acquis.

B. La PreParE (Prestation partagée d'éducation de l'enfant) :

Pendant le congé, le salarié n'est pas rémunéré par son employeur pour la période non travaillée (sauf dispositions conventionnelles ou collectives contraires).

Il peut bénéficier des allocations familiales (allocation de base de la caf versée sous condition de ressources).

- Il peut aussi bénéficier de la Prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE) :

FO

La PreParE est une aide financière versée par la Caf ou la MSA aux parents cessant ou réduisant leur activité professionnelle pour s'occuper de leur(s) enfant(s) de moins de 3 ans.

Pour bénéficier de la PreParE trois conditions cumulatives sont essentielles :

- Avoir au moins un enfant de moins de 3 ans (ou de moins de 20 ans en cas d'adoption)
- Avoir totalement ou partiellement interrompu votre activité professionnelle
- Avoir validé au moins 8 trimestres de cotisations vieillesse (sur une période de référence qui varie selon le nombre d'enfants).

La PreParE peut être attribuée à un seul parent ou aux 2. Ils peuvent la percevoir en même temps ou successivement.

Le montant de la PreParE est forfaitaire et dépend de la situation du parent dans son emploi (activité interrompue ou temps partiel) :

Situation du parent	Montant mensuel versé
Activité totalement interrompue	456,06 €
Temps partiel (50 % maximum)	294,82 €
Temps partiel (compris entre 50 % et 80 %)	170,07 €

Il est possible de cumuler 2 PreParE simultanées au sein d'un couple. **Toutefois, le montant total des 2 prestations ne peut pas dépasser 456,06 €.**

Le PreParE est versé pour une durée de 6 mois pour chaque parent dans la limite du 1^{er} anniversaire de l'enfant. Ces congés **ne sont pas mutualisables** ! Concrètement si l'un des parents ne prend pas ce congé alors il est perdu.

II. Le constat d'échec de la PreParE :

La création de la PreParE (Prestation partagée d'éducation de l'enfant) avait pour ambition de permettre aux pères qui le souhaitent de prendre du temps pour s'occuper de leurs enfants en percevant une aide financière.

Lors de la mise en place de la PreParE en 2014, FO avait annoncé que cette prestation ne rencontrerait pas le succès espéré par le gouvernement de l'époque. Le temps a donné raison à notre organisation. En effet, alors que l'objectif annoncé était un recours à la PreParE par 25% des pères éligibles, moins de 1% en bénéficiaient 5 ans plus tard. Pire encore, leur nombre a baissé, passant de 19 000 en 2014 à 15 000 en 2020¹.

La première explication réside dans le choix économique opéré par les couples. En raison du montant modeste et du caractère forfaitaire de la PreParE, ce sont majoritairement les mères qui sollicitent ce congé. Le faible engagement des pères s'explique principalement par l'indemnisation de la PreParE peu attractive, combinée à leur revenu souvent supérieur à celui de leur conjointe, ce qui rend économiquement défavorable leur retrait temporaire de l'activité professionnelle. **La conséquence**

¹ Rapport de la Cour des comptes, « la sécurité sociale rapport sur l'application des lois de financement de la sécurité sociale », octobre 2022. P.281



juridique est que l'absence de prise de congé par le père entraîne la perte totale du droit à indemnisation pour ce dernier.

Par ailleurs, en imposant un partage du congé parental sans offrir d'alternatives réelles, le législateur a fait primer des considérations budgétaires sur la recherche d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et familiale, ce que FO dénonce de fermement. Les femmes, principales concernées, voient leur parcours professionnel davantage pénalisé, avec des carrières morcelées et ralenties.

Dans les faits, nombre de mères poursuivent leur congé parental au-delà des six mois indemnisés par la PreParE, sans percevoir d'allocation supplémentaire. Les difficultés d'accès aux modes de garde en France (manque de places en crèche² coût élevé, etc.) rendent bien souvent impossible un retour immédiat à l'emploi à l'issue de l'indemnisation.

Faute de solutions accessibles que ce soit pour des raisons financières ou par absence d'offre disponible, c'est le temps partiel voire la poursuite du congé sans allocation qui sont favorisés. Cette situation renforce leur éloignement professionnel et complique leur réinsertion, aggravant les inégalités professionnelles : ainsi, 67 % des bénéficiaires de la PreParE ayant un emploi avant la naissance réduisent leur activité ou ne reprennent pas le travail après leur congé parental.³

Les familles aux revenus modestes ainsi que les foyers bi-actifs, appartenant aux classes dites moyennes, sont les premières victimes des failles du dispositif actuel, en particulier dans les territoires où les structures soutenues par la PAJE, mécaniquement orientées vers les familles les plus aisées, se sont développées.

III. Les revendications historiques de FO

Au préalable de toutes revendications portant sur une réforme du congé parental, FO revendique de créer les conditions d'un libre choix réel au congé parental avec pour base indispensable : une augmentation substantielle du nombre de places en EAJE (Établissement d'Accueil du Jeune Enfant) fonctionnant sur le modèle de la Prestation de Service Unique (le HCFEA chiffre les besoins à 230 000 places⁴) assorti d'un droit opposable pour les parents ainsi que la suppression de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes⁵.

- **Sur la durée du congé parental**

➔ Les conditions n'étant pas actuellement réunies, FO revendique le **maintien du congé parental actuel** (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'emploi.⁶

² Manque d'investissement suffisant des pouvoirs publics au développement des crèches fonctionnant à la PSU (seuls à garantir un reste à charge soutenable pour les familles), entraînant un développement anarchique des micro-crèches fonctionnant à la PAJE (dont le coût est prohibitif).

³ Rapport de la Cour des comptes, « la sécurité sociale rapport sur l'application des lois de financement de la sécurité sociale », octobre 2022. P.281

⁴ Rapport du HCFEA, « l'accueil des enfants de moins de trois ans », 2018

⁵ Dans l'objectif de mettre fin aux choix économique contraint

⁶ 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.



- ➔ 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 sécable de diverses manières :

- 24 mois en cas de maintien d'une activité professionnelle à mi-temps,
 - 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**. Pour ce dernier, FO revendique un congé obligatoire indemnisé à 100%. Qui plus est FO revendique une véritable égalité Femmes/Hommes avec une durée de congé paternité similaire à celle du congé maternité.
- ➔ **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

Ensuite, comme le précise 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 FO, 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 : **80% du salaire**, sauf pour les familles monoparentales (à 100%). Avec une **indemnisation plancher égale à 80% du smic**.
 - Pour tous les congés avec maintien d'activité professionnelle : **indemnisation complétant le salaire à 100%** (avec **indemnisation plancher équivalente au SMIC**).



- **Formation après congé parental**

➔ Pour faciliter le retour dans l'emploi, FO revendique **un droit réel à la formation et/ou abondement CPF**.

- **Financement du congé parental**

➔ Pour Force Ouvrière, il doit rester une **prestation de la branche famille**.

➔ Face à l'ambition affichée d'une plus forte utilisation de ces congés par les parents, FO revendique une **mise à niveau des moyens alloués à la CNAF** car la COG 2023-2027 n'a pas intégré ces évolutions qui ne peuvent être mises en œuvre au détriment des autres objectifs fixés dans cette convention. D'autant plus que, les excédents de la branche famille (0,5 Md€ en 2024 – LFSS pour 2025) ne permettront pas de mener à bien cette réforme ambitieuse.

➔ Ainsi, 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 2023⁷.

Il est impératif de disposer de moyens supplémentaires conséquents à la fois pour que ce nouveau congé parental puisse être ambitieux, mais aussi pour que la branche famille puisse financer sans difficultés diverses mesures essentielles pour les allocataires.



⁷ Annexe 4 – LFSS pour 2025