



## CONGÉ DE PRESENCE PARENTALE UNE PETITE AMELIORATION DU DISPOSITIF

---

Le projet de loi de financement de la Sécurité sociale (P.L.F.S.S.) pour 2006 prévoyait, pour les salariés du régime général, un assouplissement de l'actuel congé de présence parentale.

**Rappel : le congé est accordé de droit lorsque la maladie, l'accident, ou le handicap grave d'un enfant (de moins de vingt ans) à charge nécessite la présence de la mère ou du père auprès de lui pour une période déterminée.**

Ce dispositif est très peu utilisé, notamment à cause de sa rigidité : le bénéficiaire est dans l'obligation de prendre ce congé pour une durée de 4 mois minimum.

Pour les fonctionnaires, rien n'était prévu dans le projet de loi initial.

Le ministre de la fonction publique a donc envisagé de proposer un amendement. Celui-ci a fait l'objet d'une réunion de concertation le 4 novembre dernier.

Les modifications annoncées pour la Fonction publique, par rapport au dispositif actuel, sont les suivantes :

1. transformation du « statut » du congé, qui est actuellement une « position statutaire », en un véritable congé, c'est-à-dire qu'il donnera lieu à des conditions normales d'avancement, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui, puisque seule la moitié de la durée du congé est prise en compte pour l'avancement.
2. les modalités de prise du congé seront facilitées par la possibilité de le fractionner en jours.
3. la durée du congé, aujourd'hui de 4 mois, renouvelable deux fois, passera à 310 jours ouvrés au cours d'une période de 36 mois.
4. le congé n'est pas rémunéré, mais donne droit à l'allocation journalière de présence parentale, dont le montant est inchangé (38,44 € par jour = 841 € par mois).

*A noter : cette allocation est cumulable avec l'allocation d'éducation spéciale (115 € par mois).*

Il est créé un complément forfaitaire mensuel pour frais, d'un montant de 100 €, attribué lorsque le traitement de l'enfant exige au moins un déplacement par mois supérieur à une distance fixée par décret.

Pas de changement pour ce qui concerne les droits à retraite : le congé n'ouvre pas de droits, sauf lorsque l'enfant est né à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004. Dans ce cas, le congé entre dans la liste des situations qui sont prises en compte gratuitement (article L9 du Code des pensions) dans la limite de trois ans. Pour les autres ? « *Ils donnent droit à la bonification de 1 an* », nous dit la Fonction publique.

**A noter** : *pour les fonctionnaires mères d'un enfant qui ouvre droit à ce congé : si la bonification de 1 an vous a été retirée par la loi « retraites » d'août 2003, vous pouvez la récupérer en prenant un congé de présence parentale de deux mois continus.*

A l'issue du congé, si celui-ci est d'une durée d'au moins quatre mois continus, le fonctionnaire sera réaffecté dans son ancien emploi « *dans la mesure du possible* ». FORCE OUVRIERE a demandé de meilleures garanties pour les agents à leur retour.

Si le congé est court ou fractionné, l'agent demeure dans ses fonctions.

Pour les non titulaires, les textes seront harmonisés « *selon une orientation similaire* » nous dit-on.

**A noter** : *le nouveau régime du congé de présence parentale ne remet pas en cause le **temps partiel de droit annualisé** <sup>(1)</sup> pour donner des soins à un enfant à charge atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne, ou victime d'un accident ou d'une maladie grave.*

Pour F.O., ce congé, bien qu'amélioré, ne répond pas à toutes les situations et, notamment, au manque de places dans les institutions spécialisées.

Par ailleurs, F.O. a pointé, à nouveau à l'occasion de la réunion du 4 novembre, les carences de l'Etat qui n'a toujours pas fait évoluer, pour ses propres agents, les droits en matière de congé de solidarité familiale (il n'existe toujours pas dans la Fonction publique).

De même FO est revenue sur la nécessité de l'amélioration du congé de maternité en cas de naissance d'un enfant prématuré.

**A noter** : *la notion d'enfant à charge est en cours d'évolution. Le législateur a autorisé récemment la garde partagée des enfants en cas de séparation des parents. Le fisc en tient compte désormais, puisque l'enfant peut être compté pour une demi-part par l'un et l'autre parent. La Sécurité sociale ne permet toujours pas, quant à elle, de partager les prestations familiales ou les droits sociaux. Ce sujet devrait évoluer lors de la prochaine conférence de la famille.*



<sup>(1)</sup> art. 37 bis de la loi n° 84-16, et décret n° 2002-1072 : ce dispositif permet une répartition sur l'année des périodes travaillées et non travaillées.

## CONGE DE MATERNITE : UNE MEILLEURE PRISE EN CHARGE DES NAISSANCES PREMATUREES

---

**Dernière minute** : la demande réitérée de FO de voir amélioré le congé de maternité en cas de naissance d'un enfant prématuré a porté puisque le gouvernement a fait voter un amendement en ce sens intégré à la loi P.L.F.S.S. 2006 adoptée le 23 novembre.

Le texte voté pour la Fonction Publique de l'État et introduit à l'article 34 – 5° de la loi 84-16 est le suivant :

*« Quand la naissance de l'enfant a lieu plus de 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement, la durée du congé de maternité avec traitement est augmentée du nombre de jours courant entre la naissance de l'enfant et 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement ».*

Rappel : le congé de maternité débute 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine 10 semaines après celui-ci. Quand l'accouchement a lieu avant la date présumée, le congé de maternité n'est pas réduit.

La nouveauté : le texte permet donc un allongement de ce congé dans les situations de grande prématurité.

