

Le 23 septembre, le président de la République a annoncé l'allongement du congé paternité (2nd parent), le faisant passer de 11 à 25 jours auxquels viennent s'ajouter les 3 jours de congé de naissance qui deviendraient obligatoires, soit un total de 28 jours.

7 jours devront obligatoirement être pris par les pères (une obligation calquée sur celle du congé maternité, dont la moitié, 8 semaines sur 16, est obligatoire).

Cette mesure entrera en vigueur à partir du 1er juillet 2021.

Il s'agit là d'une première étape concernant une revendication portée depuis longtemps par la CGT dans le cadre de l'égalité femmes-hommes : un congé paternité et d'accueil de l'enfant plus long, obligatoire et rémunéré à 100 %.

Un congé paternité (2nd parent) pour quoi faire ?

Permettre une parentalité partagée, assurer une prise en charge des enfants dès le plus jeune âge, gagner l'égalité répartition des tâches familiales et éducatives constituent des enjeux de société pour réduire les inégalités sociales et professionnelles, mettre fin aux inégalités femmes-hommes, améliorer le bien-être de notre société et cela doit s'adresser à toute forme de parentalité, hétéro et homosexuelle.

Environ sept pères sur dix prennent aujourd'hui un congé paternité. Un tiers des pères y ajoutent des congés annuels pour atteindre une durée totale moyenne de 25 jours, signe d'un « réel besoin », comme l'affirme le rapport de l'I.G.A.S. Ces chiffres cachent de fortes inégalités. Le taux de recours est plus élevé parmi les pères ayant un CDI (80 %) ou fonctionnaires (88 %) que pour ceux dont l'emploi est précaire (48 % en CDD) et les demandeurs d'emploi (13 %). C'est pourquoi La CGT revendique que ce congé soit rendu obligatoire et rémunéré à 100 % sur toute la durée.



Dans le rapport de la commission des 1000 premiers jours, paru en septembre 2020, on peut lire qu' :

« il y a consensus sur la nécessité de faciliter une paternité active, responsable et partagée. Il ne s'agit pas seulement d'allonger la durée du congé paternité mais également de permettre un véritable changement de paradigme sociétal en facilitant l'implication précoce et durable des pères/seconds parents et en luttant contre les préjugés sociaux et les inégalités de genre. »

Antoine Math, chercheur à l'I.R.E.S., rapporte qu' « une étude a été réalisée [en Norvège dans les années 1990] sur des pères qui prenaient un mois de congé paternité et les autres qui n'en prenaient pas. On s'est aperçu des effets durables dans l'implication et dans le partage des tâches jusqu'à quinze ans après »

La présence du second parent dès les premiers instants a un réel impact sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans les couples hétérosexuel et permet l'implication partagée des deux parents des couples homosexuels.



Le congé paternité aujourd'hui, ça se passe comment ?

Le congé paternité est aujourd'hui organisé comme suit :

- Congé de naissance d'une durée de 3 jours, financé par l'employeur, à prendre dans le mois suivant la naissance
- Congé de paternité d'une durée de 11 jours, financé par la branche de la sécurité sociale, à prendre dans le 4 mois suivant la naissance

Des paramètres encore soumis à discussion

→ Le délai de prévenance de l'employeur sur la date présumée d'accouchement

Aujourd'hui, aucun texte ne prévoit de délai à ce propos. Rien ne justifie qu'un tel délai puisse être imposé au second parent. De plus, il n'existe aucune obligation pour une femme de prévenir son employeur de son état de grossesse. Il est d'usage de prévenir son employeur dans un délai raisonnable mais cela n'est ni une obligation légale, ni réglementaire.

→ Le délai de prévenance de l'employeur pour le congé de paternité et d'accueil de l'enfant non obligatoire, aujourd'hui d'un mois

Il a été demandé par les organisations patronales un allongement de ce délai à 1,5 mois. Rien ne justifie le rallongement de ce délai. Le délai de prévenance pour une femme enceinte est d'une journée avant la prise de son congé de maternité

→ Le fractionnement du congé de paternité et d'accueil de l'enfant non obligatoire de 21 jours

Aujourd'hui les 11 jours ne sont pas fractionnables sauf pour les fonctionnaires. Le gouvernement propose de fixer dans les textes une possibilité minimale de fractionnement avec ensuite la possibilité offerte aux branches ou aux entreprises de prévoir des règles spécifiques. Inscrire dans les textes le fractionnement permettrait d'offrir aux parents la possibilité de s'organiser aux moments clés des

premiers mois de l'enfant. Cependant, autoriser la multiplicité du fractionnement annulerait tout le bénéfice du congé de paternité. Ainsi, prévoir la possibilité d'un seul fractionnement dans les textes serait une garantie pour l'efficacité du congé de paternité et d'accueil de l'enfant

→ La période au cours de laquelle ce congé de paternité et d'accueil de l'enfant pourra être pris, aujourd'hui de 4 mois

Le gouvernement a évoqué la possibilité de porter ladite période à 6 mois. Rien ne permet de justifier cet allongement, bien au contraire. Aussi bien l'éventuelle multiplicité du fractionnement que l'allongement de la période au cours de laquelle le congé de paternité pourra être pris sont des mesures qui ne répondent pas à une réelle volonté d'améliorer le bien-être de l'enfant ni même de réduire les inégalités persistantes entre les femmes et les hommes et pour aller vers une parentalité égalitaire et mieux partagée au sein de tous les couples, qu'ils soient homosexuels ou hétérosexuels. En effet, l'intérêt d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant d'une durée conséquente a su montrer son efficacité et ce, à plusieurs niveaux. Les relations précoces parents enfants et la présence des parents pendant les premiers mois de la vie ont une incidence positive, durable et déterminante sur la santé et le développement des enfants.

La CGT revendique une réelle politique volontariste pour lutter contre les inégalités et pour l'amélioration du bien-être de l'enfant. Pour que ces objectifs soient atteints, il est nécessaire :

- D'allonger le congé paternité
- Le caractère obligatoire est nécessaire aussi bien pour protéger le salarié que pour assurer le bien-être de l'enfant. Il doit s'effectuer sur une période conséquente rémunérée à 100% pour l'ensemble des salariés.
- La prise de ce congé doit être effective au plus près de la naissance,
- Le fractionnement doit être envisagé pour laisser la possibilité à l'autre parent d'être présent au moment de la reprise de l'activité professionnelle de la Mère.
- La question du financement doit être rediscutée car rien ne justifie que les entreprises n'assument pas une partie de l'allongement de la durée de ce congé
- L'impact sur les retraites doit être clarifié.



Ailleurs en Europe ?

En Suède, le congé paternité est de 480 jours rémunéré à 80%. Au Danemark, les pères ont 2 semaines, les mères ont 18 semaines et les parents doivent se répartir 32 semaines, rémunérés à 100%. Enfin, en Espagne, au 1er janvier 2021, le père bénéficiera de 16 semaines rémunérées à 100%.

Rejoignez l'aventure !

- Je souhaite vous contacter... envoyez-moi les documents d'adhésion et les informations sur la cotisation (1% du salaire net, dont les 2/3 sont remboursés par les impôts).

Nom :

Prénom :

Adresse Mail :

CGT Enseignement privé

263 rue de Paris — case 544
93515 Montreuil Cedex

Une seule adresse électronique :
contact@cgt-ep.org