



CONGÉ PARENT/CESU : LE DILEMME DES « NOUVEAUX DROITS »

Depuis la mise en place des dispositions de l'Accord relatif à l'évolution des Droits familiaux au 1^{er} janvier 2019, les salariés des IEG ont le choix entre du temps accordé (congé parent) ou de bénéficier d'une aide préfinancée (GESU¹ de branche), sans considération du fait que garde régulière (à laquelle peut participer le GESU) et garde ponctuelle (à laquelle répond le congé parent) constituent des obligations complémentaires auxquelles sont confrontés tous les parents.

UN DROIT D'OPTION QUI POSE QUESTION

Pour FO, le droit d'option entre les deux dispositifs, corrélé à une diminution des droits antérieurs à destination des femmes, constitue une absurdité autant qu'une régression qui ne tient pas compte des réalités actuelles : certes, les pères bénéficient comme les mères de quatre jours, mais antérieurement, le congé mère de famille offrait à celles-ci le bénéfice de six jours annuels dans le cadre des obligations familiales de garde. Par ailleurs, le bénéfice des 4 jours court jusqu'aux douze ans du dernier enfant, quand auparavant le droit était acquis jusqu'à ses seize ans : il faut croire que l'enfance s'achève plus tôt qu'auparavant. . .

S'agissant du GESU « de branche », comme nous l'avons déjà rappelé, il a été l'occasion pour les employeurs d'en finir avec le dispositif conventionnel avec la CCAS, qui ouvrait droit jusqu'à plus de 2500 euros chaque année jusqu'aux trois ans de l'enfant (celui qu'on appelait le GESU « Petite enfance », pour lequel FO demandait depuis longtemps une extension du droit jusqu'aux 7 ans de l'enfant).

Dorénavant au cours de la même période, ce sont environ 1400 euros par an, puis 840 euros jusqu'aux douze ans.



DU PAIN AUX MIETTES

Comme évoqué précédemment, le droit d'option entre les deux dispositifs (congé parent OU GESU) constitue une régression par rapport à la situation antérieure pour nos salariées. Au nom des « évolutions sociales » et de l'« enveloppe constante » (évolution dans le cadre strict d'une dépense équivalente), les employeurs ont en quelque sorte rompu le pain pour chacun, permettant à tous de bénéficier de miettes.

Avec, finalement, des économies à la clé : en effet, un salarié qui fait le choix du congé parent « coûte » quatre jours de rémunération brute + cotisations patronales. Un salarié qui fait le choix du CESU coûte à l'entreprise entre 672 et 1120 euros par an (part patronale), sur lesquels elle bénéficie d'un crédit d'impôt de 25% : donc, entre 647 et 840 euros annuels, non soumis à cotisations sociales avec salarié sur poste de travail. Si on rapporte ces sommes aux 4 jours des congés parent, cela représente donc un coût de 161 à 210 euros par jour travaillé.

Enveloppe constante ? FO n'y croit pas.

UN CHOIX INITIAL RÉVISABLE CHAQUE ANNÉE

Les choses étant ce qu'elles sont, nous demeurons auprès des salariés et restons à votre disposition pour vous défendre dans le cadre des nouveaux dispositifs.

Pour rappel : vous avez jusqu'au 31 octobre pour effectuer une demande auprès de vos services RH de modification de votre choix initial : certaines entreprises ont adressé un courrier de rappel en ce sens, mais l'accord ne l'impose pas².

CESU...

Si le CESU peut offrir un avantage, veillez bien à vous assurer que les organismes que vous sollicitez les acceptent pour le type de prestation souhaitée (garde municipale, cantine, etc.).

Par ailleurs, si l'accord ne prévoit pas de report du droit d'une année à l'autre (à cet effet, pensez à solder vos droits avant le 31 décembre !), des possibilités de rachat au niveau de Domiserve (société retenue par les employeurs pour la gestion des CESU) sont possibles pour vous permettre de passer au nouveau millésime vos CESU non utilisés au 31 décembre, moyennant des frais supportés par le salarié demandeur (15 euros pour des e-CESU, 18 euros pour des CESU papier).

A l'époque du CESU Petite Enfance, une telle opération n'engendrait pas de frais... La période de rachat a cours du 1^{er} au 28 février de chaque année³.

Autre changement par rapport aux CESU Petite enfance : vous êtes débités lors de la commande, alors que dans l'ancien dispositif, vous régliez sur fiche de paie après validation par l'employeur, généralement après réception.

... OU CONGÉ PARENT ?

S'agissant du congé parent, bien garder à l'esprit que deux raisons seulement peuvent autoriser vos directions à vous les refuser :

- Si la prise de congé ne correspond pas à une obligation familiale de garde ou à une obligation scolaire (les dates de vacances constituent, par exemple, une telle obligation ; de même, si vous n'avez plus de jours de congés enfant malade rémunérés, le congé parent peut venir en renfort) : c'est ce que l'accord définit comme le « droit de tirage plafonné ».

- Si l'entreprise a déterminé des modalités de mise en œuvre de ce congé en phase avec leur activité, comme l'accord le leur permet : en ce cas, ces modalités doivent évidemment vous avoir été signifiées, et doivent s'inscrire dans le cadre strict défini par l'accord de permettre « aux unités et équipes de travail de gérer les équilibres entre les temps individuels, les temps collectifs et l'activité opérationnelle ».

Dans la mesure où les 4 jours de congé⁴ ne peuvent être reportés d'une année sur l'autre, n'hésitez pas à vous rapprocher de votre correspondant FO local si un refus ne vous semblait pas fondé.

En complément, retrouvez notre fiche pratique « CESU ou Congé parent » sur notre site internet www.fnem-fo.org

¹ Chèque Emploi Service Universel.

² « L'expression du choix du salarié (entre congé parent et CESU) est annuelle et se reconduit tacitement. Si le salarié souhaite modifier son choix, il lui appartient de l'exprimer au plus tard deux mois avant l'échéance ».

(Accord relatif à l'évolution des droits familiaux dans la branche professionnelle des IEG du 15 décembre 2017, art. 2.1).

³ Pour tous renseignements complémentaires, vous pouvez contacter Domiserve au 01 78 16 14 59.

⁴ 8 jours supplémentaires pour les parents d'enfants handicapés, 2 jours supplémentaires pour les familles monoparentales.