



## 15ème législature

<b>Question N° :</b> <b>9165</b>	<b>De M. Marc Delatte</b> ( La République en Marche - Aisne )	<b>Question écrite</b>
<b>Ministère interrogé</b> > Travail		<b>Ministère attributaire</b> > Égalité femmes hommes et lutte contre les discriminations
<b>Rubrique</b> >emploi et activité	<b>Tête d'analyse</b> >Congé parental d'éducation	<b>Analyse</b> > Congé parental d'éducation.
Question publiée au JO le : <b>12/06/2018</b> Réponse publiée au JO le : <b>18/12/2018</b> page : <b>11784</b> Date de changement d'attribution : <b>16/10/2018</b>		

### Texte de la question

M. Marc Delatte, interroge Mme la ministre du travail sur le congé parental d'éducation (CPE) dans le cadre du projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Dans le cadre de la réflexion sur le projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, aborder la question concernant le CPE est d'importance. En 2015, la part de femmes en activité professionnelle était de 83.3 % en 2015 (versus 75.2 % en 1990), le CPE a augmenté d'autant et concerne en majeure partie les femmes à 96.5 %. Ainsi en 2010, 28 % des femmes ont fait le choix de prendre un CPE d'un an à temps plein. Du point de vue démographique si le taux de fécondité en France est de 2.1, assurant le renouvellement générationnel, de plus en plus de femmes, privilégient leur carrière professionnelle et repoussent l'âge d'avoir un premier enfant, tout en sachant qu'il y a une baisse de fécondité notable après trente-cinq ans. Nous savons suivant les estimations de l'INSEE qu'en 2020, le taux de fécondité passera à 1,98 enfant par femme. Les contraintes sociétales dans un monde qui impose ses propres règles, interpelle également dans le domaine éthique. La valorisation du CPE est une des réponses non exhaustives à ces femmes qui font le choix, fort légitime, d'arriver à concilier vie familiale et vie professionnelle. Le premier point porte sur une meilleure prise en compte des trimestres pour les femmes prenant un CPE. Et la question, en un sens, est en lien avec une société plus solidaire. Faut-il tout simplement, lors d'un CPE, un abondement /quote-part / tout ou partie en vue d'un départ à la retraite à taux plein ? Est-il normal finalement, d'être pénalisé parce qu'on a fait le choix d'un CPE ? Et parce que l'on prône une égalité entre les femmes et les hommes au niveau professionnel, n'y a-t-il pas là une rupture d'équité. Le deuxième point à aborder concerne le retour à l'emploi à la suite d'un CPE. On remarque que plus les parents sont diplômés et moins ils sont susceptibles de prendre un CPE à temps plein ou à temps partiel. De plus, il est vrai que les CPE sont d'avantage pris par les femmes les moins diplômées. Selon l'Insee, en 2010, 47 % des mères titulaires d'un niveau CAP-BEP ont interrompu leur activité dans le cadre d'un CPE contre seulement 29 % pour les mères titulaires d'un diplôme égal ou supérieur à Bac+2. Or, à la suite d'un congé parental d'éducation de longue durée, les femmes les moins qualifiées, sont les plus sujettes à ces CPE, ont des difficultés pour se réinsérer sur le marché du travail du fait du changement des compétences. Il l'interroge sur les possibilités de réflexion à mener quant à la place de CPE dans le projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Il lui demande quelles solutions et quels moyens il entend apporter pour le retour à l'emploi concernant les plus fragilisés.

### Texte de la réponse

Aujourd'hui, le congé parental d'éducation (CPE) peut être pris par un ou une salariée, qui a au moins 1 an d'ancienneté à la date de la naissance ou de l'arrivée au foyer de l'enfant. Le congé peut être pris à n'importe quel

moment entre la fin du congé maternité ou d'adoption et le 3e anniversaire de l'enfant ou en cas d'adoption au 3e anniversaire de l'arrivée au foyer. Le congé parental d'éducation n'est pas rémunéré mais le salarié peut utiliser les droits acquis sur son compte épargne temps pour le « financer ». Le bénéficiaire du congé peut également, s'il en remplit les conditions, bénéficier de la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE) d'un montant de 396 euros pour les enfants nés ou adoptés après le 31 décembre 2014 ou du complément de libre choix d'activité (CLCA) si les enfants sont nés, ou arrivés au foyer dans le cadre d'une procédure d'adoption, avant le 1er janvier 2015. Ces prestations sont versées par les caisses d'allocations familiales (CAF) ou par les caisses de mutualité sociale agricole pour les personnes qui relèvent du régime agricole. La durée d'indemnisation est de six mois pour le premier enfant, et à partir du deuxième enfant durant vingt-quatre mois et six mois de plus si l'autre parent la demande. Le parent qui a obtenu un congé parental d'éducation a droit à une majoration de sa durée d'assurance égale à la durée effective de ce congé. Pour le même enfant, il ne peut pas cumuler cette majoration avec les majorations de durée d'assurance maternité, adoption et éducation. S'agissant du congé parental d'éducation à temps partiel, l'allocation parentale d'éducation (APE) ouvre la possibilité de bénéficier de l'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF) en cas de travail à temps partiel. La principale hypothèse d'affiliation des assurés à l'AVPF au titre du temps partiel sont les bénéficiaires de la PREPAREE taux partiel. Dans la fonction publique, depuis 2004, le temps partiel de droit pour élever un enfant de moins de 3 ans, le congé parental ou la disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans sont entièrement pris en compte pour le calcul des annuités de retraite dans la limite de 3 ans par enfant. Concernant le retour à l'emploi à la suite d'un CPE, le gouvernement a mis en place de nombreuses mesures afin de favoriser l'accès et/ou le retour à l'emploi des personnes ayant arrêté de travailler pour élever un enfant et d'accompagner les femmes les plus éloignées de l'emploi : un accord-cadre signé en 2015 entre Pôle emploi et l'Etat (direction générale de la cohésion sociale- DGCS et délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle-DGEFP) applicable jusqu'en décembre 2018, doit permettre de lever les freins à l'emploi pour ces publics. Cette convention s'articule autour de 3 axes : se donner ensemble les moyens d'une politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sur les territoires ; développer la mixité professionnelle et faciliter l'accès et le retour à l'emploi des femmes, en agissant sur les freins à l'emploi, la qualité des emplois, et la création d'entreprise. L'accent est également porté sur le retour à l'emploi des femmes ayant arrêté de travailler pour élever un ou des enfant (s) : afin de favoriser l'accès et/ou le retour à l'emploi des femmes en congé parental ou bénéficiaires du CLCA, de la PREPARE ou du RSA majoré, plusieurs actions sont actuellement développées : - le dispositif des crèches à vocation d'insertion professionnelle (crèches AVIP), lancé en août 2016 pour répondre aux difficultés des demandeurs d'emploi qui peinent à obtenir une place en crèche, rendant difficile l'accès à un entretien d'embauche, à une formation professionnelle ou à une période d'essai ; - l'application « ma cigogne », site internet et application permettant aux demandeurs d'emploi de bénéficier d'un accueil ponctuel de leur enfant en crèche pendant leurs démarches de recherche d'emploi. Le logiciel est disponible sur internet et en application pour smartphone depuis septembre 2017.