Autorisations spéciales d'absence liées à la parentalité et aux événements familiaux

Dans un projet de décret qui liste l'ensemble des autorisations spéciales d'absence liées à la parentalité et aux événements familiaux, une régression sociale de taille s'est cachée au milieu de quelques avancées légitimes liées à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique.

Au casse-tête de la garde d'enfant pour les parents qui voient leurs congés fondre au soleil, s'ajoute la perspective pour la rentrée d'une perte de droits pour garde d'enfant !

Aujourd'hui, les solutions de garde d'enfant pour les vacances scolaires sont de plus en plus difficiles à trouver : congés imposés pendant le confinement, congés pour garde d'enfant en juin remplaçant les ASA, congés d'été refusés ou fractionnés pour nécessités de service, nombreuses colonies fermées, grands-parents vulnérables… À cette situation inextricable, s'ajoute pour la rentrée et de façon pérenne, la perspective d'une perte de droits pour garde d'enfant ! N'en jetez plus !

La Fonction publique prévoit en effet que les autorisations spéciales d'absence en cas de garde d'enfant malade ou d'impossibilité d'accueil par la structure habituelle (fermeture imprévue de la crèche, de l'école…), jusqu'aux 16 ans de l'enfant ou en situation de handicap, soient réduites à 3 jours par an par agent·e, et 5 jours pour 3 enfants ou enfant de moins d'un an ! Quelle honte !

Pour rappel, actuellement, 6 à 12 jours d'autorisations spéciales d'absence sont accordées à chaque agent·e. 12 jours si l'agent·e élève seul·e son ou ses enfant·s, si l'autre parent ne bénéficie pas de tels droits, ou encore si l'autre parent est en recherche d'emploi. Pour un couple d'agent·es, chacun·e peut bénéficier de 6 jours et le total de 12 jours peut être réparti à leur convenance.

C'est donc une perte considérable !

La crise sanitaire a vu les femmes en grande majorité confrontées à une triple journée impossible, cumulant télétravail, charges familiales et domestiques, garde et scolarité des enfants et bien souvent assumant la charge d'aidante.

Dans le même décret, des autorisations spéciales d'absence prévues dans l'accord égalité de 2018 pour une meilleure reconnaissance de la coparentalité : examens médicaux obligatoires pourle ou la conjoint·e, PACSé·e ou concubin·e de la femme enceinte (3 jours), entretien prénatal et séances de préparation à la naissance et à la parentalité lorsqu'ils ne peuvent pas avoir lieu en dehors des heures de travail, ainsi que des droits nouveaux en cas d'annonce du handicap d'un enfant (2 jours)

et en cas de décès d'un enfant. Ces ASA viennent compléter des dispositifs qui devraient être mis en vigueur en octobre 2020 comme la création du congé de proche aidant et une amélioration du congé de présence parentale.

Même si elles ne sont pas à la hauteur des revendications légitimes des personnels, l'ensemble de ces dispositions représente malgré tout des avancées. Croire qu'elles nécessiteraient une contrepartie régressive que les personnels accepteraient de bonne grâce constitue une grave erreur !

Réduire les droits pour la garde d'enfant est totalement incompréhensible et inacceptable !

En quoi cette perte de droits va-t-elle contribuer à un partage égalitaire et faire avancer l'égalité entre les femmes et les hommes soi-disant « grande cause nationale du quinquennat » ?

La CGT, auprès des personnels, revendique des droits nouveaux et refuse en bloc cette régression sociale !

**fichiers:** Télécharger 2020_06_29_asa_tractfp.pdf (44.82 Ko)

**Public:** Infos / actions
Autorisations d'absence et temps de travail
Fonction publique

- -A
- +A
- Version imprimable
- version PDF

Leave this field blank