

# La fonction publique ouvre le chantier de la parentalité

Marie Malaterre

Le ministre de la Transformation et de la Fonction publiques, Stanislas Guerini, a signé, ce matin 5 décembre, la “Charte de la parentalité” au siège de L’Oréal, à l’occasion des 15 ans de l’Observatoire de la qualité de vie au travail (QVT). Un texte qui rassemblait jusqu’alors uniquement des entreprises privées et qui engage désormais les 3 versants de la fonction publique. *“Son objectif est d’inscrire la fonction publique dans un cadre qui prenne mieux en compte la situation de parentalité des agentes et agents, explique-t-on au cabinet de Stanislas Guerini. En tant qu’employeur, nous devons les aider à traverser au mieux cette période.”*

Élaborée en 2008, la charte a bénéficié d’une refonte en 2021 pour mieux s’adapter aux nouveaux enjeux des employeurs et aussi aux demandes des actifs. Dans la fonction publique, le sujet, comme beaucoup d’autres en matière de qualité de vie au travail, est pris en compte de manière beaucoup plus récente. Il s’agit pourtant d’un axe qui préoccupe beaucoup les agents.

La parentalité constitue en effet un sujet qui est beaucoup remonté dans les contributions rédigées par les agents dans le cadre de la grande consultation “Fonction publique +”, autour de la qualité de vie au travail. *“Les contributions autour de la parentalité ont été nombreuses sur le volet « égalité professionnelle », en particulier par les jeunes agents publics”,* précise-t-on au cabinet du ministre de la Transformation et de la Fonction publiques.

Concrètement, la charte incite notamment les employeurs à prendre en compte la parentalité dans le quotidien professionnel, mais aussi toutes les configurations familiales, notamment en matière d’articulation des temps de vie professionnelle et personnelle.

## Responsabilité sociétale

Cela se traduit par la mise en œuvre de solutions adaptées au statut et au milieu de vie des collaborateurs. *“En tant qu’employeur, nous témoignons de notre volonté de mettre en place des actions concrètes pour soutenir les actifs parents, leurs enfants et leurs proches”,* peut-on notamment y lire. Il s’agit aussi pour les employeurs signataires de sensibiliser les acteurs aux stéréotypes et enjeux liés à la parentalité, d’aménager l’organisation du travail pour permettre aux personnes concernées d’exercer leurs responsabilités familiales en garantissant également la non-discrimination dans l’évolution professionnelle des collaborateurs parents. L’enjeu est également de favoriser des pratiques managériales qui garantissent l’inclusion professionnelle.

C’est dans ce contexte que Stanislas Guerini mettra au cœur des négociations sur le nouvel accord sur l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, début 2024, les sujets de parentalité, *“avec un focus particulier sur les situations de monoparentalité”,* précise son cabinet. Parmi les chantiers en cours, une réflexion est menée sur les autorisations spéciales d’absence pour motif familial dans la fonction publique. Des mesures récentes ont aussi été prises autour de l’exemption du jour de carence pour les arrêts maladie durant la grossesse et la conservation des droits d’avancement durant le congé parental a été instaurée pour tous.

Pour rappel, un décret a été pris cet automne pour accompagner les femmes vivant une grossesse durant leur scolarité dans une école de service public, tandis que le nombre de places en crèches dans les administrations de la fonction publique d’État est passé de 400 en 2009 à 5 000 aujourd’hui.