



La gestion des congés maternité, paternité, parentaux **un outil RH de performance**

Il est généralement considéré que les femmes qui attendent un enfant, vont changer radicalement de comportement vis à vis de l'entreprise, qu'elles auront une implication, une ambition moindre et que finalement, le privilège d'être mère ne puisse pas être cumulé avec celui de faire carrière. On estime également que les hommes qui prennent le relais de la mère, entrent dans cette même catégorie de personnes qui ne sont pas totalement dévouées à l'entreprise. D'autant plus ceux et celles qui prennent des congés parentaux !

Fortes de ces considérations et de leur volonté de faire évoluer les mentalités, les entreprises du CLUB du Label égalité ont entamé un examen de fond de leurs processus RH sur cette question majeure, en mettant en place des dispositifs adaptés à chacun des trois types de congés prévus par la loi (congés maternité, congés paternité ou congés parentaux d'autre type) dans le but de ne pénaliser ni les femmes ni les hommes qui en sont bénéficiaires.

Il va de soi que les mesures envisagées ne sont pas les mêmes selon le type de congé ou la taille de l'entreprise. Pour les congés maternité, par exemple, toutes les entreprises du CLUB ont adopté un système d'entretiens préalables au départ des salariées ainsi qu'à leurs retours de congé, afin de les déculpabiliser et de leur permettre de poursuivre leurs plans de carrières quand elles le souhaitent. Concernant les congés paternité, certaines entreprises ont prévu, dans leurs accords sur l'égalité professionnelle, de compenser tout différentiel de salaire.

Enfin, de façon globale, des dispositifs de plans de carrières, intégrant les interruptions causées par les congés parentaux, sont envisagés.

OBJECTIFS

- Encourager tous les salariés à bénéficier des congés parentaux
- Garantir le maintien d'un lien entre le/ la salarié-e en congé parental et l'entreprise
- Accompagner les salariés avant, pendant et au retour du congé parental
- Répartir de façon équilibrée les rôles parentaux face à l'arrivée d'un enfant

LES CONGES MATERNITE

PUBLICS VISES

- Les salariées futures mères de famille (grossesse ou adoption)

ACTIONS ENTREPRISES

- **Créations de livrets et / ou guides Maternité**



Des entreprises membres du CLUB, telle que PSA Peugeot Citroën, ont créé des guides ou livrets d'informations afin de sensibiliser les salariées aux démarches à réaliser auprès de l'entreprise et des organismes sociaux dans le cadre du congé maternité.

Le livret maternité de PSA est remis à chacune des futures mères lors de leur déclaration de grossesse auprès du service social ou du service du personnel de l'entreprise.

Fortement plébiscité par ses bénéficiaires, ce livret est un outil jugé utile et pratique.

Ces livrets comportent en général les informations suivantes :

- Les démarches à réaliser avant et après la naissance
- Des informations relatives au congé maternité, d'adoption et congé parental d'éducation
- Les différents modes de garde existants et les aides financières existantes
- Des informations pratiques sur le service social et la sécurité des enfants

- **Accompagnement et suivi des salariées en congé maternité**

L'accompagnement de l'entreprise pendant le congé maternité est très bien perçu par les salariées qui en bénéficient. En effet, il s'agit d'une source de motivation supplémentaire pour les femmes car cela leur permet de se consacrer à leur jeune enfant, en toute quiétude pendant leur congé.

Chez LAINE DELAU ou encore à la SOCIETE GENERALE, cet accompagnement se traduit par le maintien et la continuité de relations professionnelles avec les jeunes mamans.

Elles sont tenues informées, si elles le souhaitent, de l'actualité de l'entreprise notamment grâce à la possibilité d'accès à distance (depuis leur domicile) à leur messagerie informatique du bureau et à l'envoi régulier de documents relatifs à la vie de l'entreprise tels que les journaux ou bulletins internes.

Ces dispositifs visent à garantir le maintien d'un lien entre le/ la salarié-e et l'Entreprise, dans le but de favoriser et faciliter sa réintégration à l'issue du congé.

Chaque année, une vingtaine de jeunes femmes salariées de BETC EURO RSCG partent en congé maternité, ce qui représente environ 8% des femmes de l'agence en CDI. Jusqu'à l'obtention du label, leurs missions étaient réaffectées à d'autres salarié-e-s : ce qui constituait un risque pour qu'à leur retour, celles-ci réintègrent leurs postes sans avoir de missions précises. Pour pallier à cette difficulté, l'entreprise a réorganiser son processus : depuis 2004, les retours de congé maternité ont été anticipés par le service des Ressources humaines et un processus de suivi a été mis en place.

Ainsi, dès que le service RH a connaissance d'un futur congé maternité, une rencontre avec la salariée est planifiée à ses dates de départ et de retour théoriques.

De plus, pendant le congé maternité, les salariées continuent d'avoir accès à leur mail société et peuvent ainsi se tenir au courant, si elles le souhaitent, des actualités de l'agence, la communication par mail étant le mode le plus utilisé pour communiquer auprès des salariés tant par la Direction, le service RH que par l'ensemble des salariés. Enfin, un mois avant le retour « théorique », le service RH anticipe avec les managers sur les missions à confier à la salariée à son retour.

- **Réalisation d'entretiens antérieurs et postérieurs au congé**

Les entreprises du CLUB souhaitent que le congé maternité ne pénalise pas les femmes dans leur évolution professionnelle.



Aussi, elles ont toutes imposé la réalisation d'entretiens antérieurement au départ en congé ainsi qu'au retour. Cette modalité peut aussi être appliquée pour d'autres types de congés.

Chez EAU de Paris, par exemple, l'accord égalité professionnelle et diversité prévoit de respecter une procédure de départ en cas de congés parentaux. Ainsi, en cas de congé maternité, 4 entretiens doivent être réalisés par le responsable hiérarchique de la salariée :

- Deux entretiens sont effectués avant l'absence de la salariée pour fixer les modalités de son départ (remplacements éventuels). Les points suivants sont traités : aménagement des conditions de travail, calendrier des absences pour examens médicaux, date prévisible de départ, information sur l'heure de franchise à compter du 3^{ème} mois de grossesse, organisation du travail, avantages sociaux.
- Deux autres entretiens sont réalisés au retour du congé maternité pour identifier les besoins en formation des salariées concernées, établir un bilan de la vie de l'entreprise pendant l'absence (organisation, mouvement de personnel) et organiser la reprise (conditions de reprise, adaptation du poste, aménagement horaires).

L'indemnisation de la maternité est prise en compte dans le temps de présence et le congé ne pénalise en rien l'évolution professionnelle de la personne. L'entreprise maintient intégralement le salaire pour le congé maternité et paternité

L'accord Egalité professionnelle de SCHNEIDER ELECTRIC prévoit que la salariée ayant déclaré sa grossesse auprès de l'employeur, bénéficie d'un entretien avec son responsable hiérarchique, pour estimer ensemble :



- les conditions de déroulement de la période de grossesse
- l'avancement du travail avant le départ en congé
- les aménagements nécessaires dans l'organisation ou dans les conditions de travail de la salariée enceinte et ses dates de départ et de retour prévisibles.

Avant la fin de son congé ou au moment de son retour dans l'entreprise, la salariée bénéficie également d'un entretien avec sa hiérarchie afin de déterminer les conditions de son retour

au travail. Lors de cet entretien, sont également envisagées les actions de formation qui pourraient être nécessaires.

Ces actions peuvent s'intégrer dans une période de professionnalisation, en application des dispositions issues de la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle et des accords de la Métallurgie applicables en la matière.

LES CONGES PATERNITE

PUBLICS VISES

- Les salarié-e-s futurs parents / ceux avec des enfants à charge

ACTIONS ENTREPRISES

- **Signature d'accords d'entreprise relatifs au congé paternité**



Une Convention commune France Télécom – La poste datée du 05 Avril 2002, pour les agents contractuels, a pour objet d'étendre, au congé paternité, les droits conférés au congé maternité « *dans la perspective d'une reconnaissance de la paternité de manière identique à la maternité dans l'exercice de la fonction parentale* ».

Cet accord prévoit notamment le maintien du salaire en cas de congé paternité et la prise en compte du congé paternité au titre de l'ancienneté des bénéficiaires.

La société EAU DE PARIS accorde le congé paternité **de la même façon, qu'il s'agisse de familles hétéroparentale ou homoparentale** afin que tous ses agents quelque soit leur orientation sexuelle puisse bénéficier des mesures visant à l'équilibre vie professionnelle-vie privée.

- **Assistance et compensation financière en cas de congé paternité**

Chez Cetelem, France Télécom ou encore La Poste, le salaire net est maintenu (déduction faite des indemnités journalières de sécurité sociale) pendant les 11 jours calendaires du congé paternité.



La prise en charge du congé paternité chez CETELEM a bénéficié à 104 collaborateurs entre Septembre 2005 (date de lancement) et Août 2006.

Chez BETC Euro RSCG, les salariés pères de famille voient leurs rémunérations plafonnées dès lors que leur salaire brut dépasse le plafonnement mensuel de la sécurité sociale qui est de 2682 € soit 32184 € (valeur 2007).

Chez PSA Peugeot Citroën, un accord, daté du 21 Mars 2006 et issu d'une négociation prévue par l'accord salarial 2006, offre aux salariés pères de meilleures conditions pour préparer la naissance et l'arrivée au foyer du nouvel enfant (nouveau-né ou adopté) notamment le « versement d'une indemnité complémentaire équivalente à 1,5 journée d'indemnité de la Sécurité Sociale, pour un congé de paternité de 11 jours ».

A la Société Générale, au retour du congé parental, le salaire de base est systématiquement réexaminé.

Matra Electronique prévoit depuis Avril 2004, dans son accord sur la mixité et l'égalité professionnelle, une revalorisation des salaires si le congé à une durée au moins égale à 12 mois.

Deux situations sont prévues :

- Si le salarié a un statut cadre

Son salaire de base, au moment de son départ, est revalorisé du montant des augmentations générales appliquées durant la période de congé.

- Si le salarié n'a pas le statut cadre

Son salaire de base, au moment de son départ, est revalorisé du montant total des augmentations individuelles distribuées rapporté à la population totale des cadres pour chacun des exercices couverts par le congé.

Les autres types de congés PARENTAUX

- **Congé pour enfant malade ou handicapé**
- **Congé parental d'éducation**

PUBLICS VISES

- Les salarié-e-s futurs parents / ceux avec des enfants à charge

ACTIONS ENTREPRISES

- **Crédits de congés rémunérés pour enfants malades / enfants handicapés**

L'entreprise Matra Electronique attribue 3 jours par an de congés aux parents d'enfant(s) malade(s) de moins de 14 ans. Cette mesure précise néanmoins qu'aucune limite d'âge n'est applicable aux enfants handicapés. La seule condition étant d'exiger un justificatif médical pour l'enfant. 10% des 350 salariés ont pris des congés pour enfants malades pour un total de 67 jours.



EADS et la Société Générale accordent également ces 3 jours de congés rémunérés à 100% (avec un maximum de 9 jours rémunérés par an) aux salarié-e-s ayant des enfants malades ainsi que 2 jours de congés pour l'hospitalisation d'un enfant.

Les salariés de SCHNEIDER ELECTRIC, ayant des enfants malades de moins de 16 ans à leur charge, bénéficient aussi de ce congé spécifique. Pendant ce congé, les salarié-e-s ayant un an d'ancienneté perçoivent la moitié de leur rémunération pendant au maximum 4 jours ouvrés par année civile, sous condition que le certificat médical atteste que l'état de santé de l'enfant nécessite une présence constante.

Chez EAU de PARIS, les salariés, parents d'enfants d'un âge inférieur ou égal à 14 ans bénéficient de 12 jours de congés par an, pour enfants malades.

- **Congé parental d'éducation**

Chez SCHNEIDER ELECTRIC, le congé parental d'éducation impose la réalisation d'entretiens conduits par le responsable hiérarchique du salarié avant le départ et au retour, comme c'est également le cas lors de congés maternité.

A l'issue de ce congé, une analyse de la situation salariale de l'intéressé-e est systématiquement réalisée au regard de sa catégorie, par la fonction Ressources Humaines. En cas d'écart significatif, le Responsable des Ressources Humaines fait une proposition de révision au Manager. Cette révision n'est pas imputée sur les contingents de révision annuels.

- **Congé pour rentrée des classes**

Chez SCHNEIDER ELECTRIC, les salariés ayant, le(s) jour(s) de rentrée scolaire, un ou plusieurs enfants scolarisés et âgés de moins de 12 ans ce jour là, bénéficie d'une autorisation d'absence qui est rémunérée dans la limite de deux heures.