

Guide de la parentalité

Devenir parent,
voir grandir son enfant



altran

Edito

Les collaborateurs Altran France sont de plus en plus nombreux à devenir parents, nous comptons sur l'année 2014 plus de 650 enfants qui ont vu le jour au sein des familles de notre communauté d'Innovation Makers.

Être parent relève parfois d'un double challenge : celui de concilier activité professionnelle et familiale, tant pour un homme que pour une femme, et assumer son engagement et ses responsabilités sur les deux fronts.

Dans le cadre de la mise en place du plan d'action 2015 relatif à l'égalité professionnelle, il a été décidé de mettre à votre disposition un guide de la parentalité, permettant aux collaborateurs futurs parents ou parents de connaître l'ensemble des droits et dispositifs leur permettant d'accompagner l'arrivée d'un enfant, de le voir grandir avec le meilleur équilibre entre vie familiale et professionnelle.

Nous vous en souhaitons bonne lecture et vous rappelons que votre responsable des ressources humaines est à votre disposition pour vous apporter des informations complémentaires.

Dominique Maret
Directrice des ressources humaines Altran France

Sommaire

Devenir parent

- ⊕ Le congé maternité
- ⊕ Le congé paternité
- ⊕ Le congé d'adoption

Voir grandir son enfant

- ⊕ Le congé parental d'éducation
- ⊕ Le congé pour enfant malade
- ⊕ Le congé de présence parentale
- ⊕ La crèche attitude
- ⊕ Le temps partiel choisi
- ⊕ Le don de jours
- ⊕ Les garanties Malakoff Assistance
- ⊕ Le fonds d'action sociale Altran





Devenir
parent

Le congé maternité



Situation familiale	Durée du congé prénatal	Durée du congé postnatal	Durée totale du congé maternité
Vous attendez un enfant et vous (ou votre ménage) avez moins de deux enfants à charge ou nés viables	6 semaines	10 semaines	16 semaines
Vous attendez un enfant et vous avez déjà au moins deux enfants à votre charge effective et permanente (ou à celle de votre ménage) ou vous avez déjà mis au monde deux enfants nés viables	8 semaines	18 semaines	26 semaines
Vous attendez des jumeaux	12 semaines	22 semaines	34 semaines
Vous attendez des triplés ou plus	24 semaines	22 semaines	46 semaines

Se préparer, anticiper

Réduction d'horaire rémunérée et consultations prénatales obligatoires

- ◀ Une 1/2 journée par examen prénatal obligatoire, (1 autorisation d'absence pour chacun des 3 examens médicaux obligatoires, soit 3 absences au maximum), accordée au conjoint marié ou pacsé ou vivant maritalement avec la femme enceinte, quel que soit leur sexe.
- ◀ A partir du 3^e mois de grossesse, la collaboratrice ayant déclaré sa grossesse bénéficie d'une réduction horaire de 20 minutes par jour rémunérée puis de 30 minutes par jour rémunérée à partir du 5^e mois.
- ◀ Lorsque les consultations prénatales obligatoires ont lieu pendant les heures de travail, le temps de travail ainsi perdu sera payé aux intéressées, qui devront prévenir leur employeur en temps utile.

Indemnité journalière de la Sécurité sociale

Pour les bénéficiaires répondant aux conditions d'ouverture de droits de l'assurance maladie/maternité, l'indemnité journalière maternité versée par la Sécurité sociale est égale au gain journalier de base.

Rémunération

Les collaboratrices ayant plus d'un an d'ancienneté dans l'entreprise à la date de leur arrêt de travail pour maternité conserveront le maintien intégral des appointements mensuels pendant la durée du congé légal sous déduction des indemnités versées par la Sécurité sociale et le régime de prévoyance.

Télétravail

Le télétravail pourra être accordé aux femmes enceintes afin de diminuer la pénibilité des trajets.

Entretien de retour de congé maternité

En sus de l'entretien spécifique organisé avec le Responsable ressources humaines pour le collaborateur de retour de congé maternité ou d'adoption et parental, un second entretien sera organisé un mois plus tard, pour s'assurer des bonnes conditions de reprise dans ses fonctions et faire un point sur ses besoins en formation externe ou interne (Exemple : nouveaux outils, nouveaux process...). 2% du plan de formation seront réservés chaque année aux actions de formations déclenchées au retour des congés maternité, d'adoption et parentaux.

Le congé paternité

Bénéficiaires

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est un droit ouvert à tout collaborateur, quelle que soit son ancienneté ou la nature de son contrat de travail à l'occasion de la naissance d'un enfant.

Le père collaborateur ainsi que, le cas échéant, le conjoint collaborateur de la mère ou la personne collaboratrice liée à elle par un PACS ou vivant maritalement avec elle peut demander à bénéficier d'un congé de paternité.

Durée

11 jours pour la naissance d'un enfant

18 jours pour une naissance multiple

jours ouvrables consécutifs (samedi, dimanche et jour férié compris)

Informers son employeur

Le collaborateur qui souhaite bénéficier du congé de paternité et d'accueil de l'enfant doit avertir sa ou son responsable ressources humaines au moins un mois avant la date à laquelle il envisage de le prendre, en précisant la date à laquelle il entend y mettre fin.

Le congé doit être pris dans un délai de 4 mois suivant la naissance.

Rémunération

L'article 13-2 de l'accord du 24 octobre 2014 de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques et cabinets d'ingénieurs conseil relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes précise qu'à compter du 1^{er} novembre 2015 : l'employeur assurera le versement d'un complément de rémunération complétant l'allocation minimum versée par la sécurité sociale, aux collaborateurs en congé de paternité et d'accueil de l'enfant, à hauteur de 100% du salaire de base, à l'exclusion de toutes primes ou gratifications versées en cours d'année à divers titres et qu'elle qu'en soit la nature, sous réserve d'une ancienneté minimale de 2 ans. Il est précisé que ce complément ne peut excéder la valeur journalière de plafond de la sécurité sociale.

Indemnité journalière de la Sécurité sociale

Identique à celle du congé maternité

Le congé naissance ou adoption accordé au père de famille

3 JOURS

Il est accordé 3 jours rémunérés ouvrés consécutifs ou non inclus dans une période de 15 jours entourant la date de naissance de l'enfant, ou l'arrivée de l'enfant dans le foyer en cas d'adoption (et non lors de son adoption proprement dite). Pas de jour supplémentaire accordé pour les naissances multiples.

Le congé d'adoption

Le congé d'adoption est ouvert à tout collaborateur qui s'est vu confier un enfant :

Enfants déjà à charge	Enfants adoptés	Congés
aucun ou un	un	10 semaines
	deux ou plus	22 semaines
2 ou plus	un	18 semaines
	deux ou plus	22 semaines

Pour la rémunération, le rattrapage salarial, les indemnités journalières de Sécurité sociale et l'entretien de retour de congé d'adoption, les dispositions sont identiques à celles du congé maternité.



**Voir grandir
son enfant**

Le congé parental d'éducation



Le congé parental d'éducation à temps plein

Le congé est ouvert à tout collaborateur (père ou mère) ayant 1 an minimum d'ancienneté dans l'entreprise. L'ancienneté s'apprécie soit à la date de naissance de l'enfant, soit à la date d'arrivée au foyer d'un enfant adopté (ou confié en vue de son adoption) de moins de 16 ans.

Durée : Fixée en fonction de la situation y ouvrant droit

Situation ouvrant droit au congé	Durée maximale du congé
Naissance d'1 ou plusieurs enfants	1 an, renouvelable 2 fois
Naissance multiple d'au moins 3 enfants (depuis le 1er octobre 2014)	1 an, renouvelable 5 fois
Adoption d'1 ou plusieurs enfants de moins de 3 ans	1 an, renouvelable 2 fois
Adoption simultanée d'au moins 3 enfants (en cas d'arrivée au foyer depuis le 1er octobre 2014)	1 an, renouvelable 5 fois (dans la limite de la date du 6 ^e anniversaire des enfants)
Adoption d'1 ou plusieurs enfants ayant entre 3 et 16 ans	1 an, non renouvelable

Informer son employeur

Le collaborateur doit informer son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge (récépissé). La lettre doit indiquer la date de début du congé parental et sa durée.

Si le congé parental débute immédiatement après le congé de maternité ou d'adoption, le collaborateur doit informer l'employeur dans le délai d'un mois au moins avant le terme du congé de maternité ou du congé d'adoption. Dans le cas contraire, l'employeur doit être informé 2 mois au moins avant le début du congé.

Accord de l'employeur

Quel que soit l'effectif de l'entreprise, l'employeur ne peut s'opposer à la demande du collaborateur.

Autre emploi pendant le congé parental

Il n'est pas possible d'exercer un autre emploi pendant le congé parental, à l'exception de l'activité d'assistant maternel.



Début : Le congé parental peut débuter à tout moment, notamment à partir des périodes suivantes :

◀ **après le congé de maternité**, jusqu'au jour du 3^e anniversaire de l'enfant,

◀ **ou après le congé d'adoption**, jusqu'à l'expiration d'une durée de 3 ans à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer si l'enfant a moins de 3 ans à cette date, ou d'un an s'il a plus de 3 ans.

Fin : Fixée en fonction de la situation y ouvrant droit

Situation ouvrant droit au congé	Durée maximale du congé
Naissance d'1 seul enfant	Au plus tard le jour du 3 ^e anniversaire de l'enfant
Naissance de plusieurs enfants avant le 1 ^{er} octobre 2014	Au plus tard le jour du 3 ^e anniversaire de l'enfant
Naissance de plusieurs enfants à partir du 1 ^{er} octobre 2014	Au plus tard : · soit à la date d'entrée à l'école maternelle, · soit, en cas de naissance d'au moins 3 enfants, le jour du 6 ^e anniversaire des enfants
Adoption d'un ou plusieurs enfants	Au plus tard au 3 ^e anniversaire de l'arrivée de l'enfant au foyer
Adoption d'au moins 3 enfants (uniquement en cas d'arrivée simultanée d'au moins 3 enfants adoptés ou confiés en vue d'adoption)	Au plus tard le jour du 6 ^e anniversaire des enfants



Droit à l'information pendant l'exercice du congé parental

Le collaborateur bénéficiaire d'un congé parental pourra continuer, s'il le souhaite, à avoir accès à sa boîte mail professionnelle afin de recevoir des informations sur la vie de l'entreprise, durant son absence pour congé parental.

Prise en compte de l'ancienneté

Pour tout congé parental total, l'ancienneté du collaborateur sera acquise à hauteur de 100%.

Entretien de retour de congé parental

Idem congé maternité/adoption.

Le congé parental d'éducation à temps partiel

Les dispositions afférentes aux bénéficiaires, aux durées et aux formalités auprès de son employeur sont identiques à celles du congé parental à temps plein. Seul le contrat de travail est modifié par avenant. Il prévoit notamment la durée du travail et la durée du congé parental.

Rémunération

Le collaborateur perçoit son salaire proportionnellement à sa durée de travail, mais il n'est pas rémunéré pour la période non travaillée.

Pour en savoir plus sur le montant de la prestation partagée d'éducation de l'enfant



Altran

La crèche, halte-garderie et accueil d'urgence sur le site de Vélizy



15 places

15 places sont réservées à l'année dans la crèche Attitude, située dans Energy Park, au 34-36 avenue de l'Europe, à 50m des locaux du Topaz à Vélizy. La crèche accueille les enfants de 10 semaines à 3 ans révolus aux mêmes conditions de ressources qu'une crèche municipale. Il s'agit d'une structure inter-entreprise partagée avec Alcatel, Thalès, Eiffage mais aussi la Mairie de Vélizy.

Inscrivez-vous en ligne sur <http://velizy.creche-attitude.fr>
Ouverte du lundi au vendredi de 7h30 à 19h00, elle accueille également les enfants en halte-garderie et en accueil d'urgence.
Téléphone : 01.39.46.84.55

3 JOURS

Le congé pour enfant malade

Il est accordé 3 jours ouvrés non rémunérés par an et par collaborateur, sur justificatif pour garder un enfant malade de moins de 16 ans. La durée de ce congé est portée à 5 jours non rémunérés si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si le collaborateur assume la charge de 3 enfants ou plus, âgés de moins de 16 ans.

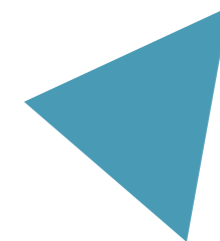
Altran

Ces 3 jours, par an et par collaborateur, sont rémunérés pour un enfant malade de 12 ans et moins.

Le temps partiel choisi

Toutes les demandes de passage à temps partiel doivent être portées à la connaissance des équipes ressources humaines, pour toutes les catégories professionnelles.

La direction rappelle que les collaborateurs à temps partiel bénéficient des mêmes droits que ceux à temps plein et notamment en ce qui concerne l'évolution de leur rémunération, leur promotion, la gestion de leur carrière et leur accès à la formation.



Le congé de présence parentale

Le congé de présence parentale permet de bénéficier d'une réserve de jours de congé utilisée par le collaborateur pour s'occuper d'un enfant à charge atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.



Le don de jours

Sur sa demande et en accord avec son employeur, un collaborateur peut renoncer à tout ou partie de ses jours de repos non pris au bénéfice d'un autre collaborateur de l'entreprise qui assume la charge d'un enfant de moins de 20 ans gravement malade.

Les garanties Malakoff Assistance **Altran**

Il s'agit d'aides accordées par le biais du régime de prévoyance Altran souscrit auprès de l'URRIMMEC Institution de Prévoyance du Groupe Malakoff Médéric. Ces aides sont octroyées sous conditions et pour motif liés à l'état de santé. Exemples :

- ◀ En cas de séjour de plus de 8 jours en maternité, la mère, participant ou conjointe du participant, bénéficie des prestations d'aide-ménagère et de prise en charge des enfants.
- ◀ Ecole à domicile pour un enfant immobilisé au domicile pour une durée de plus de 2 semaines.

NB : ne pas attendre le retour au domicile pour actionner une demande

Contact pour mettre en œuvre MALAKOFF ASSISTANCE
Tél : 05.49.76.66.16
N° adhérent : 78 100

Le fonds d'action sociale Altran **Altran**

Le fonds d'action sociale a pour objet d'attribuer des secours à caractère exceptionnel aux collaborateurs et/ou à leurs ayants droits, en difficulté et confrontés à des dépenses importantes en matière de santé ou de handicap.

Ce fonds pourra prendre en charge des dépenses liées aux frais de santé ou à la prévoyance, mais non directement couvertes (en totalité ou en partie) par ces régimes.

Contact pour les collaborateurs souhaitant déposer un dossier :

Gras Savoye
A l'attention de
Mme Isabelle JOURDAIN
33 quai de Dion Bouton - CS 70001
92814 PUTEAUX

Annexes

Le congé maternité

Avancer le début du congé prénatal

Seules les mamans attendant leur troisième enfant (ou plus) ou ayant une grossesse multiple peuvent allonger leur congé prénatal. En effet, les mamans enceintes de leur troisième enfant peuvent partir en congé maternité jusqu'à deux semaines plus tôt que prévu. En revanche, elles verront leur congé post-natal raccourci du temps ajouté au congé prénatal.

De même, les mamans qui attendent des jumeaux peuvent partir en congé maternité jusqu'à quatre semaines plus tôt que ce que prévoit l'Assurance Maladie. En effet, alors que cette dernière propose aux futures mamans de jumeaux de partir en congé maternité 12 semaines avant l'accouchement, ces dernières peuvent, si elles le souhaitent, partir jusqu'à 16 semaines avant la naissance. Il en est de même pour des triplés. Les semaines prises en congé prénatal seront déduites du congé post-natal.

Allonger le congé post-natal

Il est possible de déplacer quelques semaines (trois maximum) du congé prénatal vers le congé post-natal. Pour cela, l'avis favorable de la sage-femme ou du gynécologue est requis. Contrairement à l'allongement du congé prénatal, l'allongement du congé post-natal est ouvert à toutes les futures mamans, même celles qui attendent leur premier ou second enfant.



RETOUR

Le congé maternité

Gain journalier de la Sécurité sociale

Celui-ci est calculé sur les salaires* des 3 mois (ou des 12 mois en cas d'activité saisonnière ou discontinue) qui précèdent l'interruption de travail du fait de la grossesse, pris en compte dans la limite du plafond mensuel de la Sécurité sociale de l'année en cours (soit 3218 euros au 1^{er} janvier 2016).

** Salaires soumis à cotisations, auxquels on retire un taux forfaitaire de 21 %, représentatif de la part salariale des cotisations et contributions d'origine légale ou conventionnelle rendues obligatoires par la loi.*

Le montant maximum au 1^{er} janvier 2016 de l'indemnité journalière maternité est de 83,58 euros par jour.



RETOUR

Le congé maternité

Le rattrapage salarial

L'article 13-1 de l'accord du 24 octobre 2014 de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques et cabinets d'ingénieurs conseil relatif à l'égalité précise que « l'année de son retour d'un congé de maternité ou d'adoption, le/la collaborateur(rice) bénéficie d'une augmentation individuelle au moins égale à la médiane des augmentations individuelles accordées dans l'entreprise pour une même position et un même coefficient de la classification de la convention collective (...) sous réserve de dispositions plus favorables applicables dans l'entreprise ».



RETOUR

Le congé parental d'éducation à temps plein

Prolongation du congé

Le congé parental peut être prolongé d'une année supplémentaire maximum, en cas de maladie, d'accident grave ou de handicap grave de l'enfant.

La gravité de la maladie ou de l'accident doit être constatée par un certificat médical, qui atteste également que l'état de l'enfant rend nécessaire la présence d'une personne auprès de lui pendant une période déterminée.


La gravité du handicap est reconnue dès lors que l'enfant peut bénéficier de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH).

Rémunération

Pendant le congé, le collaborateur n'est pas rémunéré par son employeur pour la période non travaillée.

En revanche, il peut percevoir l'allocation de base de la prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE) de la part de la CAF, sous conditions de ressources.

En complément de cette allocation, le collaborateur peut percevoir la Prestation Partagée d'Education de l'Enfant (PREPAREE).

cf. [site internet de la Caisse d'Allocations Familiales](#) 

Partage du congé parental et prestations versées par la CAF

Afin d'inciter les pères à prendre une partie du congé parental, la durée de versement des prestations versées par la CAF est allongée lorsque les deux membres du couple prennent ce congé.

Pour un couple, les durées de versement de la Prestation Partagée d'Education de l'Enfant sont de :

- 6 mois pour chacun des membres du couple lorsque le ménage assume la charge d'un seul enfant, dans la limite du premier anniversaire de l'enfant ;
- 24 mois pour chacun des membres du couple lorsque le ménage assume la charge d'au moins 2 enfants, dans la limite du 3^e anniversaire de l'enfant ; Cette durée de 24 mois comprend les périodes postérieures à l'accouchement indemnisées au titre de la maternité ou de l'adoption et la durée de versement de la prestation est réduite d'autant ;
- 48 mois en cas de naissance multiple d'au moins 3 enfants, dans la limite du 6^e anniversaire de l'enfant. Cette durée de 48 mois est également réduite du nombre de mois ayant donné lieu au versement des indemnités maternité postérieures à l'accouchement.



RETOUR

Le congé parental d'éducation à temps partiel

Prolongation ou modification

Lorsque le collaborateur entend prolonger son congé ou le modifier pour prendre un congé à temps plein, il en avertit l'employeur au moins un mois avant le terme initialement prévu.

En cas de prolongation, la durée du temps partiel ne peut être modifiée (sauf accord de l'employeur ou dispositions conventionnelles qui l'autorisent).

Lorsque le collaborateur entend prolonger son contrat ou le modifier à temps partiel, il en avertit l'employeur au moins un mois avant le terme initialement prévu.



RETOUR

Bénéficiaires

Dès lors que l'enfant à charge est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants, le collaborateur peut bénéficier du congé de présence parentale sans condition d'ancienneté.

Un enfant est considéré à charge lorsque le collaborateur en a la charge effective et permanente. Il doit avoir moins de 20 ans, ne doit pas percevoir un salaire mensuel brut supérieur à 893,25 euros pour 2015, ni bénéficier à titre personnel d'une allocation logement ou d'une prestation familiale.

Demande de congé

Le collaborateur fait sa demande de congé de présence parentale auprès de son employeur par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge au moins 15 jours avant la date souhaitée de début du congé.

Il doit y joindre un certificat médical attestant des éléments suivants :

- de la particulière gravité de la maladie, de l'accident ou du handicap,
- et de la nécessité d'une présence soutenue auprès de l'enfant et de soins contraignants.

Chaque fois que le collaborateur souhaite prendre un ou plusieurs jours de congé, il en informe l'employeur au moins 48 heures à l'avance.

En cas de prolongation du congé au-delà de la durée prévue dans le certificat médical, le collaborateur doit prévenir l'employeur dans les mêmes conditions que pour sa demande initiale.

Durée du congé

Le congé est attribué pour une période maximale de 310 jours ouvrés par enfant et par maladie, accident ou handicap.

Le collaborateur utilise cette réserve de 310 jours en fonction de ses besoins, espacés sur une période initiale définie dans le certificat médical, et dans la limite maximale de 3 ans. Cette durée initiale fait l'objet d'un nouvel examen tous les 6 mois.

Le congé peut être pris en une ou plusieurs fois, mais aucun de ces jours ne peut être fractionné (le collaborateur ne peut pas, par exemple, prendre le congé par demi-journée).

Renouvellement du congé

À l'issue de la période initiale de 3 ans, le collaborateur peut à nouveau bénéficier d'un congé de présence parentale, dans les mêmes conditions que pour le congé initial, en cas de rechute ou de récurrence de la pathologie de l'enfant au titre de laquelle un premier congé a été accordé.

Situation pendant le congé

Le collaborateur ne perçoit pas de rémunération, mais il peut bénéficier de l'Allocation Journalière de Présence Parentale (AJPP).

Son contrat de travail est suspendu.

L'ensemble des avantages acquis avant le début du congé est conservé.

La période d'absence du collaborateur est prise en compte en totalité pour le calcul des droits ouverts au titre du droit à la formation dans le cadre du CPF (Compte Personnel de Formation) et pour moitié dans le calcul des avantages liés à l'ancienneté.

Reprise d'activité

À l'issue du congé, le collaborateur doit retrouver son emploi précédent ou un emploi similaire avec une rémunération égale.

Il est possible d'interrompre le congé en certaines circonstances en cas de décès de l'enfant ou de diminution importante de revenus. Dans ce cas, le collaborateur doit en informer son employeur par lettre recommandée au moins un mois avant la date de reprise.



Le don de jours

Les congés ne pourront être cédés que pour la durée qui excède 24 jours ouvrables, dans une limite de 6 jours ouvrables maximum par an.

Exemple : la 5^e semaine de congés payés, les (RTT) et les autres jours de récupération.

Le collaborateur bénéficiaire d'un ou plusieurs jours cédés bénéficie du maintien de sa rémunération pendant sa période d'absence qui sera assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le collaborateur tient de son ancienneté.



RETOUR

INNOVATION MAKERS

