



GUIDE DE LA PARENTALITÉ

au sein de
la Caisse des Dépôts



SOMMAIRE

POURQUOI UN GUIDE DE LA PARENTALITÉ ?	3
LA NAISSANCE ET L'ADOPTION	8
PARENTS DE JEUNES ENFANTS	16
PARENTS D'ADOLESCENTS	24
GRANDS-PARENTS ACTIFS	28
AIDANTS FAMILIAUX	32

PRÉAMBULE

La conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée est devenue une question primordiale, pour les femmes comme pour les hommes. C'est d'ailleurs l'un des enjeux de la démarche de qualité de vie au travail déployée au sein de l'Etablissement public.

Favoriser l'équilibre des temps de vie, c'est permettre aux femmes comme aux hommes de mieux vivre et mieux travailler.

C'est aussi agir très concrètement en faveur d'une meilleure égalité professionnelle car, même si les nouveaux pères s'engagent de plus en plus dans la parentalité, les femmes utilisent encore largement seules les dispositifs d'accompagnement prévus par la loi et l'employeur Caisse des Dépôts. Ce déséquilibre agit en défaveur des femmes au motif qu'elles seraient moins disponibles pour leur travail du fait de leur parentalité.

Convaincus que la parentalité se décline tout au long de la vie, nous vous proposons ce guide pour vous accompagner dans toutes les formes de parentalité par des conseils pratiques mais aussi par le biais d'un recensement de toutes les formes d'aides qui peuvent vous être apportées notamment par l'Etablissement public dans les diverses situations.

Un certain nombre d'aménagements spécifiques proposés par l'Etablissement public résultent d'accords négociés avec les organisations syndicales et sont donc le fruit d'un engagement partagés avec les représentants du personnel.

PRINCIPES ET OBJECTIFS DU GUIDE

Conçu par la DRH, en lien avec les acteurs de l'action sociale (COSOG, MSG,...), ce guide vise à **informer les femmes comme les hommes, tout au long de leur carrière, dans tous les aspects de la parentalité**, à savoir la maternité, la naissance et l'adoption, l'éducation de jeunes enfants, d'adolescents, la grand-parentalité et la situation d'aidant familial quand on est encore actif dans la vie professionnelle.

Il est en phase avec les engagements pris dans le cadre de l'accord égalité professionnelle et avec ceux de l'accord Qualité de vie au travail (QVT), notamment au regard de la cible d'**une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle**.

Il vise à encourager l'exercice conjoint femme/homme de la parentalité auprès des collaborateurs/trices. Il a aussi pour but de donner une visibilité sur les dispositifs existants au sein de l'Etablissement public. Il met également en lumière le fait que la plupart des dispositifs sont ouverts aussi bien aux femmes qu'aux hommes (notamment toutes les modalités d'aménagement du temps de travail).

Les informations sur les dispositifs présentés dans ce document ont, pour certaines, un caractère légal. D'autres sont mises en place par l'employeur Caisse des Dépôts, en complément des mesures légales.

Certaines modalités ou tarifs en vigueur nécessitent d'être vérifiés en se rapprochant des entités concernées (employeur Caisse des Dépôts, COSOG, ...).

Ce guide est structuré par fiches, correspondant chacune aux temps de la parentalité. Il est accessible dans la rubrique « Vous » de l'intranet Cdmédia et permet de renvoyer vers les formulaires, accords ou sites correspondant aux mesures proposées.





POURQUOI PRENDRE EN COMPTE LA PARENTALITÉ AU SEIN DE L'ETABLISSEMENT PUBLIC ?

Engagée en faveur de l'égalité professionnelle, **la Caisse des Dépôts a signé en 2012 la Charte de la parentalité**, convaincue que la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes passe par un meilleur équilibre et un meilleur partage des temps professionnel et privé.

Les situations de maternité, de paternité, de grands-parentalités, d'aidants familiaux impactent l'équilibre de la vie professionnelle/vie privée, et notamment la gestion du temps. Il est donc bien de la responsabilité et de l'intérêt de l'employeur d'en tenir compte, afin de contribuer à créer un environnement professionnel propice à la motivation et à la performance.

La Caisse des Dépôts est convaincue qu'il n'y a pas de performance économique durable sans performances humaine, sociale et sociétale.

De la naissance d'un enfant à la grand-parentalité, en passant par la petite enfance et l'adolescence, sans oublier l'accompagnement de parents vieillissants ou de membres de l'entourage familial en situation de handicap, la parentalité suit le cycle de la vie.

Nous sommes tous potentiellement concernés par l'une ou plusieurs de ces situations, à un moment de notre vie.

Enfin, la question de la parentalité est liée à celle de la qualité de vie au travail. La notion d'organisation du temps de travail est commune à tous les versants de la parentalité telle qu'elle est déclinée dans ce guide.



**LA NAISSANCE
ET L'ADOPTION
D'UN OU
PLUSIEURS
ENFANTS**

NAISSANCE

Quelques chiffres clés

- **2,01 enfants par femme en France**
- 84 % des femmes âgées de 25 à 49 ans travaillent.
- **4 femmes sur 10 se demandent comment annoncer leur grossesse à leur employeur.**

Des hommes (de moins en moins nombreux), hésitent encore à prendre leurs congés de paternité et d'accueil de l'enfant (congé légal de 11 jours ou 18 jours qui s'ajoutent aux 3 jours d'absence pour congé de naissance), certains pensant que cela va être peut être perçu de façon non positive.

ADOPTION

Quelques chiffres clés

- Sur plus de 9 000 demandes d'agrément déposées en France en 2010, 6 000 ont été délivrées. 90 % des candidats à l'adoption ont entre 30 et 49 ans ; 1 500 enfants étrangers ont été adoptés par des familles françaises en 2012, ils étaient 4 000 en 2006.

1. LES DISPOSITIONS LÉGALES :

- ▶ Le congé maternité, comme le congé paternité, est ouvert à tout personnel de l'Etablissement public, quelle que soit l'ancienneté, la nature du statut et du contrat (CDI, CDD, temps partiel, intérimaire, ...), et quelle que soit la situation familiale.
- ▶ Comme les mères, les pères salariés bénéficient d'une protection contre le licenciement (sauf pour faute grave), suite à une naissance.

Comme pour la mère, la protection est de 10 semaines après la naissance d'un enfant. Pour la salariée, dès que l'état de grossesse est constatée, cette protection s'étend au-delà du congé maternité, à toutes les périodes de contrat pendant sa grossesse jusqu' aux congés payés qu'elle peut prendre après son congé maternité.

- ▶ Le congé de maternité/paternité est considéré comme une période de travail effectif pour la détermination des droits tels que l'ancienneté et droits à congés payés.
- ▶ **La durée légale du congé de maternité** (pensez à fournir un certificat médical dès le début de la grossesse), dépend de votre situation et est la suivante : (Pour en savoir plus, vous pouvez consulter également le site ameli.fr).

DURÉE DU 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 au moins 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

Une femme peut demander, sous réserve de l'avis favorable du professionnel de santé qui suit sa grossesse, à reporter une partie de son congé prénatal après l'accouchement. Ce report ne doit pas dépasser trois semaines.

Pour les femmes en congé de maternité, la loi relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, prévoit l'obligation pour l'employeur de mettre en œuvre un rattrapage salarial suite à un congé de maternité ou d'adoption et renforce les sanctions en cas de discrimination liée à la grossesse.

La personne doit bénéficier au moins des augmentations générales de rémunération perçues pendant son congé et de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant son congé.

- La durée légale du congé de naissance pour le père et du congé de paternité (vous pouvez consulter aussi le site ameli.fr), est la suivante :

Un congé légal de naissance de 3 jours est prévu pour le père par le code du travail.

A ce congé légal de naissance pour le père, s'ajoute le congé de paternité et d'accueil de l'enfant qui peut démarrer immédiatement après ces 3 jours ou à un autre moment, mais impérativement au cours des 4 mois qui suivent la naissance ou l'accueil de l'enfant.

Vous pouvez en bénéficier :

- quelle que soit votre ancienneté ou la nature de votre contrat (CDI, CDD, temps partiel, intérimaire, saisonnier...) ;
- si vous êtes le père de l'enfant, quelle que soit votre situation familiale : mariage, pacte civil de solidarité (PACS), union libre, divorce ou séparation, même si vous ne vivez pas avec votre enfant ou avec sa mère ;
- si vous n'êtes pas le père de l'enfant, mais que vous êtes le conjoint de la mère, ou son partenaire PACS, et que vous vivez maritalement avec elle.
- quel que soit le lieu de naissance ou de résidence de l'enfant, en France ou à l'étranger, et que l'enfant soit ou non à votre charge.

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est d'une durée maximale de :

- **11 jours calendaires ou consécutifs au plus (samedi, dimanche et jour férié compris) pour la naissance d'un enfant ;**
- **18 jours calendaires ou consécutifs au plus pour une naissance multiple.**

- ▶ Le congé parental d'éducation (CPE), peut être pris par le père comme par la mère. Le salarié doit toutefois justifier d'au moins un an d'ancienneté au sein de l'entreprise. Le contrat de travail est alors suspendu.

A l'issue du CPE, le parent retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

La durée du congé est d'1 an et peut être prolongé 2 fois et donc prendre fin lorsque l'enfant atteint l'âge de 3 ans (plus en cas de naissances multiples).

- ▶ La durée légale du Congé d'adoption (Pour plus d'informations, vous pouvez aussi consulter le site ameli.fr), est variable selon le nombre d'enfants adopté(s), et selon le nombre d'enfants à charge effective et permanente :
 - Si vous adoptez un enfant et si vous avez, suite à cette adoption, un ou deux enfants à votre charge effective et permanente ou à celle de votre ménage, vous bénéficiez d'un congé d'adoption de 10 semaines.
 - Si vous adoptez un enfant et avez, suite à cette adoption, au moins trois enfants à votre charge effective et permanente ou à celle de votre ménage, vous bénéficiez d'un congé d'adoption de 18 semaines.

- Si vous adoptez plusieurs enfants, vous bénéficiez d'un congé d'adoption de 22 semaines quel que soit le nombre d'enfants à charge.

Votre congé d'adoption débute soit le jour de l'arrivée de l'enfant dans votre foyer, soit sept jours avant la date prévue de l'arrivée de l'enfant si l'enfant doit être cherché à l'étranger.

Lorsque les deux conjoints travaillent, l'adoption d'un ou plusieurs enfants ouvre droit respectivement à onze ou dix-huit jours supplémentaires, **si les parents se répartissent entre eux la durée de ce congé.**

Il est à noter que le parcours d'adoption est difficile et long. Les parents passent par des phases de bouleversements et de changements, à ne pas minimiser. Adopter un enfant, c'est aussi préparer son arrivée et l'accueillir. C'est au moment de la mise en relation avec l'enfant adopté que l'impact sur la vie professionnelle aura le plus de conséquences. Il y aura forcément soit un déplacement à l'étranger, soit une mise en relation pendant plusieurs jours dans un centre ou une famille d'accueil en France.

2. LES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT PROPOSÉES PAR L'EMPLOYEUR CAISSE DES DÉPÔTS :

Au-delà des obligations légales, la Caisse des Dépôts facilite et améliore la prise de congés liés à la parentalité par plusieurs dispositifs présentés ci-après, quel que soit le statut public ou privé :

► Dérogation horaire :

Il existe une mesure d'assouplissement du temps de travail pour les femmes enceintes et, après la naissance, pour les femmes et les hommes qui ont un enfant âgé de moins de 18 mois.

Il s'agit d'une dérogation horaire prénatale d'une heure par jour, mise en place sur demande de la collaboratrice ayant déclaré sa situation de femme enceinte et **d'une dérogation horaire d'une heure par jour postnatal sur demande de la femme ou de l'homme ayant déclaré une naissance.**

Cette dérogation horaire postnatale journalière d'1 heure par jour s'applique également à l'adoption jusqu'aux 18 mois de l'enfant.



► **Congé de naissance :**

La dérogation horaire d'une heure par jour postnatale peut être remplacée par un congé post natal ou post adoption de 28 jours calendaires (appelé congé de naissance). Cette mesure est cumulable avec le congé de paternité de 11 ou 18 jours et le congé légal de naissance de 3 jours. Toutefois, pour en bénéficier, le père doit apporter la preuve que l'autre membre du couple exerce une activité professionnelle pendant la durée de ce bénéfice. Par ailleurs, le congé de naissance est obligatoirement accolé au congé de maternité ou d'adoption.

► **Rémunération :**

L'employeur verse un complément de salaire pour le congé de paternité, de maternité et d'adoption pour les salariés sous convention collective et maintient la rémunération pour les fonctionnaires et agents CANSSM.

La rémunération du congé de paternité de 11 ou 18 jours est maintenue intégralement pour l'ensemble des personnels : fonctionnaires, statutaires, ainsi qu'après six mois de service pour les agents non titulaires de l'Etat et salariés sous convention collective. Pour le congé de maternité/adoption, le ou la salarié(e) bénéficie du maintien intégral de son salaire (minimum 6 mois d'ancienneté), la Caisse des Dépôts étant subrogée dans les droits des salariés en la matière pour percevoir les indemnités journalières versées par la Sécurité sociale.

► **Entretien obligatoire :**

Un entretien obligatoire au départ et au retour de congé maternité est prévu en faveur des femmes. Il est mené à l'initiative du service RH de proximité et vise à vérifier qu'aucune discrimination en termes d'avancements, de promotions, de primes, ne puisse se mettre en place. Il permet de dresser un état des lieux de la situation de la femme enceinte ou de retour de congés maternité.

3. LES MESURES PROPOSÉES PAR LA MISSION SOCIALE GROUPE (MSG) :

La MSG offre, sous certaines conditions, une aide à la garde de jeunes enfants de 3 mois à 3 ans, par la réservation de berceaux dans des structures spécialisées, (à hauteur du budget annuel octroyé). Les assistants ou assistantes sociaux de la MSG reçoivent, à leur demande, les futurs parents et envisagent avec eux, lors d'un entretien, aussi bien les modes de garde que tout sujet qui pourrait nécessiter un appui et des conseils dans le domaine de la parentalité.

Compte tenu du nombre restreint de places, l'attribution de places de crèches est examinée par une commission ad hoc qui se réunit 1 fois par an.

Toute demande de dépannage d'urgence peut être également étudiée et prise en compte.

4. LES MESURES PROPOSÉES PAR LE COSOG :

- Le COSOG délivre une prime à la naissance et à l'adoption, sans condition de ressources, et sous forme de bons cadeaux (pour le montant, voir le site du COSOG), pouvant aider à couvrir une partie des frais liés à l'arrivée d'un enfant. Elle s'élevait à 130 euros en 2016.
- Le COSOG propose également des CESU pour le financement d'une garde d'enfant à domicile ou toute autre forme d'aide.

5. AUTRES MESURES :

- ▶ Si vous avez une mutuelle, pensez à la contacter car certaines proposent des primes de naissance ou des aides spécifiques.
- ▶ Dans le cadre du contrat EPI, la naissance d'un enfant donne lieu à possibilité de rachat anticipé de l'EPI (motif dérogatoire), en cas de besoins financiers urgents.
- ▶ De même, l'arrivée au foyer d'un 3^e enfant et des suivants par naissance ou adoption donne droit au déblocage anticipé du PEE.

6. QUELQUES CONSEILS

Pour les collaboratrices et collaborateurs, il est souhaitable de prévenir dès que possible votre manager de l'heureux événement à venir.

L'anticipation des congés de maternité, de paternité, d'adoption ou parental permet au manager de réfléchir à l'organisation du travail avant ces périodes d'absences.

Bien préparés, il n'y a pas de raison que ces congés désorganisent l'activité plus qu'une absence pour maladie ou invalidité qui peut être soudaine et de longue durée.

Il est recommandé également d'échanger avec votre manager sur les modalités de maintien ou non du lien pendant vos congés.

Pour les managers, il est souhaitable d'accueillir la nouvelle avec bonne humeur : c'est avant tout une bonne nouvelle !

Il est souhaitable de conduire un entretien au départ et au retour de congé maternité. C'est l'occasion d'aborder les questions d'organisation du travail, les éventuelles craintes du fait de l'absence pour congé maternité, et de veiller à la non-discrimination effective des femmes en ce qui concerne les avancements, promotions, primes, ... du fait de la maternité.

L'organisation envisagée par le ou la collaboratrice (teur) avant le départ en congé maternité ou paternité peut différer après l'arrivée de l'enfant. Il ou elle peut souhaiter prendre un temps partiel ou un congé parental, alors que cela n'était pas envisagé avant la naissance ou l'adoption. Il convient alors de trouver la bonne organisation dans le cadre d'un dialogue constructif.



PARENTS DE JEUNES ENFANTS

Devenir parent d'un jeune enfant ou de plusieurs jeunes enfants entraîne une petite révolution dans son organisation personnelle

L'arrivée d'un enfant entraîne un rapport au temps radicalement différent. Ce nouvel équilibre peut être plus ou moins facile à atteindre et il ne doit y avoir sur ce point ni déni, ni fausse pudeur, à le prendre en considération. Une organisation efficiente entre vie professionnelle et vie personnelle est à trouver. C'est un réel enjeu mais l'effort raisonnable et équitable de chacun, à la maison comme au bureau, permet de l'assurer. Une répartition des tâches parentales et domestiques égalitaire entre le père et la mère est facilitatrice et constitue un facteur important pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

De leur côté, l'employeur et le ou la manager doivent veiller à ne pas mettre en place des pratiques pouvant entraîner des discriminations envers les femmes, mais aussi envers les hommes, à cause :

- de certains modèles managériaux privilégiant le « présentéisme », plutôt qu'en réalité les résultats,
- de l'organisation du travail (horaires d'arrivée et de départ, réunions, formations, ...), incompatibles avec les responsabilités familiales.

Le développement du numérique et des nouvelles formes de travail à distance bien utilisés (attention à la connexion pouvant impacter la sphère privée ou l'isolement par rapport au collectif de travail), constituent des facteurs clairement positifs.

Quelques chiffres clés :

En France, cinq millions d'hommes et de femmes travaillent tout en ayant de jeunes enfants

Plus de cinq millions de personnes ont au moins un jeune enfant (moins de 6 ans) et travaillent ; la moitié d'entre elles ont un ou plusieurs enfants en bas âge non scolarisés (moins de 3 ans). Alors que neuf hommes sur dix ayant des enfants de moins de 6 ans travaillent, c'est le cas de six femmes sur dix.

31 % des femmes en emploi travaillent à temps partiel contre 7 % des hommes (source : DARES 2015). Elles peuvent être d'autant plus pénalisées par cet aménagement du temps de travail que cela les rend moins « visibles » et ne leur facilite pas leur évolution de carrière.

A l'inverse, il est parfois encore mal perçu qu'un homme demande un temps partiel, notamment pour consacrer plus de temps à sa famille.

Consciente de ces enjeux, la Caisse des Dépôts a signé la charte de parentalité en entreprise proposée par l'Observatoire de l'Equilibre des Temps et de la Parentalité en Entreprise (ORSE).

1. RAPPEL DES MESURES LÉGALES EN VIGUEUR

- ▶ En cas de maladie des enfants, le code du travail prévoit 3 jours de congés non rémunérés, portés à cinq jours si l'enfant est âgé de moins d'un an ou s'il y a dans la famille 3 enfants âgés de moins de 16 ans.
- ▶ La loi du 9 mai 2014 prévoit la possibilité de renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de congés, au bénéfice d'un autre personnel qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de 20 ans atteint d'une maladie grave, d'un handicap ou qui est victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.
- ▶ Dans le cas du décès d'un enfant, il est accordé 2 jours ouvrés.

2. LES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT PROPOSÉES PAR L'EMPLOYEUR CAISSE DES DÉPÔTS

Dérogation horaire :

La mesure de dérogation horaire postnatale d'une heure par jour pour la mère et le père est présentée dans la partie «Naissance et adoption » (p.8).

- ▶ Un supplément familial de traitement est accordé par l'employeur à tous les agents dès le premier enfant, modulé selon le nombre d'enfants et le montant du salaire.
- ▶ En cas de maladie d'un enfant, l'employeur Caisse des Dépôts a prévu des dispositions plus larges que le minimum résultant des dispositions de droit commun, au bénéfice de l'ensemble des agents, quel que soit leur statut. Elles sont les suivantes :

NOMBRE DE JOURS ACCORDÉS SANS NÉCESSITÉ DE PRODUIRE UN JUSTIFICATIF DE L'EMPLOYEUR DU CONJOINT :

Nombre d'enfants	fonctionnaires	salariés
1 enfant	6 jours	6 jours
2 enfants	6 jours	7 jours
2 enfants dont l'un de moins de 8 ans	8 jours	8 jours
3 enfants et plus	8 jours	9 jours
3 enfants et plus dont l'un de moins de 8 ans	10 jours	10 jours

PROLONGATION ÉVENTUELLE AVEC NÉCESSITÉ DE PRODUIRE UN JUSTIFICATIF DE L'EMPLOYEUR DU CONJOINT :

Nombre d'enfants	fonctionnaires	salariés
1 enfant	12 jours	12 jours
2 enfants	12 jours	13 jours
2 enfants dont l'un de moins de 8 ans	14 jours	14 jours
3 enfants et plus	14 jours	15 jours
3 enfants et plus dont l'un de moins de 8 ans	16 jours	16 jours

- ▶ En cas de maladie de la personne gardant un enfant en bas âge ou en cas de fermeture de la crèche ou de l'école préélémentaire ou élémentaire, 3 jours ouvrés sont accordés par an.
- ▶ En cas de décès d'un enfant, 3 jours ouvrés sont accordés.
- ▶ Une allocation de temps est mise en place à l'occasion de la rentrée scolaire. Cette disposition est annoncée chaque année par la DRH dans une circulaire spécifique adressée au personnel.



- Afin de permettre une meilleure conciliation vie professionnelle/vie personnelle, les hommes et les femmes de l'EP, parents de jeunes enfants, peuvent recourir temporairement ou définitivement aux mesures spécifiques d'organisation et/ou d'allègement du temps de travail que sont le travail à temps partiel, (avec possibilité de cotiser à 100% pour la retraite et avec, dans certains cas, une rémunération légèrement supérieure au temps de travail effectué*), le télétravail ou travail à distance une partie de la semaine, qui permet notamment de gérer plus facilement l'emploi du temps des personnels et surtout de réduire la fatigue due aux temps de trajet domicile-travail.

Pour le ou la télétravailleur (se), il doit être clair que celui-ci ou celle-ci reste joignable pour traiter l'ensemble des dossiers, comme il le fait d'habitude sur son lieu de travail. Pour en savoir plus sur ces dispositifs, vous pouvez consulter sur l'intranet Cdmédia, rubrique « vous », « dialogue social », les accords relatifs au temps partiel et au télétravail.

* En cas de temps partiel, les quotités de 80 et 90 % sont rémunérées respectivement 6/7^e (85,7 %) et 32/35^e (91,4 %), de la rémunération d'un personnel à temps plein.

- Dans l'accord sur la qualité de vie au travail, une expérimentation de la semaine de 4 jours est mise en place en 2017-2018.

Remarque :

En cas de longue et grave maladie d'un enfant, il existe des mesures spécifiques présentées dans la partie « aidants familiaux »(p.32) (mesure de don de jours).

3. LES MESURES MISES EN PLACE PAR LE COSOG

Le COSOG dispense un certain nombre de prestations pour les jeunes enfants, selon des règles précisées sur leur site que vous pouvez consulter sur l'intranet Cdmédia « <https://www.cosogcdc.fr> ». Les principales concernent les frais de garde, les colonies de vacances, le soutien scolaire, les centres de loisirs, la rentrée scolaire et Noël :

- Pour la garde d'enfants : une indemnité journalière est versée dans la limite de 190 jours par an pour un enfant fiscalement à charge de la naissance jusqu'aux 3 ans de l'enfant et au-delà jusqu'à sa première rentrée scolaire. Le montant de l'indemnité est établi sur la base d'un montant journalier fixé selon la tranche de quotient familial (niveau d'imposition). La subvention est versée pour une garde d'enfants à domicile sur présentation d'une facture nominative acquittée ainsi que du contrat de travail de l'intervenant(e).

La subvention versée au-delà de 1830 euros par an et par ouvrant droit est soumise à cotisations de sécurité sociale et à la CSG et CRDS.

En 2016, la subvention se situait dans une fourchette de 4 à 9 Euros selon le quotient familial (et s'il est inférieur à 17 000).

- Le COSOG propose également des CESU pour le financement d'une garde d'enfant à domicile ou toute autre forme d'aide. Les CESU donnent droit à un crédit d'impôt sur le revenu de 50% des sommes versées au titre du financement d'une garde d'enfant de moins de 6 ans à l'extérieur du domicile et à une réduction d'impôt sur le revenu de 50% des sommes versées au titre des emplois de service à domicile (garde d'enfants notamment).
- Par ailleurs, le COSOG propose des tarifs préférentiels pour un service de garde d'enfants à domicile et pour les sorties scolaires.
- Pour les activités périscolaires et les centres de loisirs : une indemnité journalière est versée dès la scolarisation jusqu'aux 17 ans révolus de l'enfant. Elle est calculée en pourcentage de la facture selon le quotient familial et dans la limite de 1830 euros par an.

- ▶ En ce qui concerne les colonies de vacances proposées par le COSOG pour les enfants de 4 à 17 ans révolus (18 ans-1 jour), une subvention, calculée selon le revenu du foyer et le nombre de personnes du foyer, peut constituer 30 à 85% du coût du séjour.
- ▶ Pour les colonies de vacances « hors catalogue COSOG», une subvention est versée dans la limite de 45 jours par an et par enfant et avec un plafond de quotient familial de 17 000. Le montant varie selon qu'il s'agit d'un enfant de moins de 13 ans ou d'un enfant de 13 à 17 ans (en application des circulaires de la Fonction publique).
- ▶ Le COSOG participe également aux séjours pour les enfants de courte durée (entre 2 et 5 jours avec hébergement), après application du taux de subvention individuel, sur le montant du séjour plafonné.
- ▶ Concernant les classes de découverte, les séjours organisés dans le cadre de la scolarité, y compris séjours scolaires à l'étranger, une indemnité est versée en fonction du quotient familial dans la limite de 21 jours par an et de 17 000 de quotient familial par an.
- ▶ Pour la pratique de sports ou d'activités culturelles avec adhésion annuelle, une subvention annuelle forfaitaire est versée pour chaque enfant fiscalement à charge, âgé de 6 ans au 31/12 de l'année de la demande et jusqu'à 17 ans révolus (soit 18 ans - 1 jour). Elle s'élevait à 30 euros maximum par enfant et par an en 2016.
- ▶ Une prestation de rentrée scolaire est versée pour tout enfant fiscalement à charge du CP aux études supérieures, d'un montant variable selon le quotient familial, sous la forme de chèques Cadhoc, ou chèques Lire ou virement (Le montant est imposable dans ce cas).
En 2016, elle s'élevait à :
 - du CP au CM2 : 90 euros
 - de la 6^e à la 3^e : de 140 à 100 euros
 - de la seconde à la terminale, et études techniques : de 190 à 110 euros
 - pour les études supérieurs : de 790 à 160 euros.
- ▶ En cas de difficultés scolaires, le COSOG propose des tarifs préférentiels auprès de prestataires de soutiens scolaires.

- ▶ A l'occasion de la fête de Noël, un bon cadeau est attribué sans prise en compte des ressources. Son montant dépend uniquement de l'âge de l'enfant (de 0 à 16 ans). En 2016, il s'élevait à 50 euros pour un enfant de 0 à 6 ans, 60 euros pour un enfant de 7 à 12 ans et 90 euros pour un enfant de 13 à 16 ans. Chaque site organise un spectacle de Noël selon ses propres modalités. Pour les DR, 25 euros étaient versés en 2016 par le COSOG pour organiser un événement festif.
- ▶ Les sites de Bordeaux, Angers, Paris et Arcueil disposent chacun d'une médiathèque qui propose des ouvrages destinés au jeune public.

Remarque :

Les prestations destinées aux enfants handicapés sont présentées dans la partie « aidants familiaux ».

3. LES MESURES DE LA MSG :

L'arrivée d'un nouvel enfant peut nécessiter de trouver un logement plus adapté à la nouvelle situation. Dans ce cas, la MSG peut proposer :

- via la mission logement, sous certaines conditions, des offres locatives plus adaptées à la nouvelle situation familiale. La réglementation en vigueur stipule que l'enfant doit être né pour engager les recherches locatives.
- via le secteur des prêts, si un projet d'accession est envisagé, d'étudier et d'indiquer les modalités et conditions auxquelles ce projet pourrait se réaliser.

Par ailleurs, en cas notamment de séparation du couple, il existe une prestation de conseil juridique à laquelle vous pouvez prétendre. De même, le divorce ou la séparation constitue un motif de déblocage anticipé des sommes épargnées sur le PEE, sous réserve que le jugement prévoit la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile du collaborateur ou de la collaboratrice.



PARENTS D'ADOLESCENTS

IMPACTS SUR LA VIE PROFESSIONNELLE

La période de l'adolescence est une période charnière dans la vie des parents et celle des enfants. Bien accompagner un adolescent est un nouveau défi pour un parent. Il faut trouver le juste équilibre entre le temps professionnel et le temps familial face à un jeune qui semble réclamer plus d'autonomie et d'indépendance, alors que, paradoxalement, il nécessite et attend autant d'attention, bien que différente.

Quelques chiffres clés

- Il y a plus de 10 millions de parents d'adolescents en France.
- Près de 15 % d'adolescents sont en souffrance (pathologies psychosomatiques, troubles des conduites alimentaires, consommation de substances psychoactives, épisodes dépressifs, comportements suicidaires, prises de risque inconsidérées, accès d'angoisse).

L'enquête 2014 d'HBSC portant sur 40 pays montre que 82 % des collégiens ont une vision positive de la vie et que les filles se sentent en revanche moins bien que les garçons (découragement, tristesse, ...). Dans tous ces pays, un meilleur dialogue avec le père est relevé.

Il n'existe pas de mesure légale spécifique concernant la parentalité d'adolescents dans le code du travail.

Il existe en revanche au sein de l'EP des dispositifs permettant d'accompagner si besoin est la parentalité d'adolescents.

1. LES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT PROPOSÉES PAR L'EMPLOYEUR CAISSE DES DÉPÔTS

- ▶ Afin de favoriser une meilleure conciliation vie professionnelle/vie privée et pouvoir renforcer temporairement, si besoin est, l'accompagnement d'adolescents, l'Etablissement public propose des dispositifs d'organisation du travail et d'allègement du travail, au travers des dispositifs du télétravail à domicile, de tiers lieux et du travail choisi à temps partiel. (voir sur l'intranet Cdmédia, dans la rubrique « vous », « dialogue social », la présentation détaillée de ces dispositifs et des conditions requises pour en bénéficier).
- ▶ Les adolescents jusqu'à 16 ans, bénéficient des congés pour enfants malades recensés dans la fiche 2 « parents de jeunes enfants ».

- ▶ Pour accompagner un adolescent en situation de maladie grave, le dispositif des « dons de jours » peut être actionné par le parent dans certaines conditions. La présentation de ce dispositif figure dans la fiche 5 « aidants familiaux ».

2. LES MESURES DU COSOG

- ▶ Les mesures relatives aux frais de garde, colonies de vacances, soutien scolaire, centres de loisirs, activités périscolaires, détaillés dans la fiche 2 « parents de jeunes enfants » s'appliquent également aux adolescents.
- ▶ Pour les étudiants géographiquement éloignés des parents, il existe une prestation « étudiant délocalisé » : il s'agit d'un versement une fois par an et par enfant fiscalement à charge, destiné à l'aide au logement ou aux transports. Le montant alloué varie en fonction du quotient familial.

Pour le loyer, la prestation s'élevait en 2016 de 750 euros à 150 euros pour Paris et IDF et de 400 euros à 80 euros hors Paris et IDF.

Pour le transport, elle s'élevait en 2016 de 250 euros à 50 euros.

- ▶ Les jeunes âgés de 15 à 25 ans bénéficient d'une aide « permis de conduire », (27 ans si le jeune est handicapé), pour l'obtention du permis B : un pourcentage de la facture acquittée (plafonnée), est versé. Il dépend du revenu imposable du foyer. Le montant versé est soumis à cotisation et est imposable.
- ▶ Les adolescents âgés de 17 à 25 ans bénéficient également d'une subvention pour l'obtention du BAFA (17 à 22 ans) et du BAFD (21 à 25 ans) : cette subvention représente un pourcentage unique de la facture acquittée pour les jeunes de 17 à 25 ans, hors hébergement. Le montant versé est soumis à cotisation et est imposable.
- ▶ Une aide à « l'orientation et l'accompagnement des jeunes » est mise en place pour les jeunes de 14 à 25 ans, **sans condition de ressource**. Le COSOG finance à 100% et sans avance de frais, un accompagnement par des organismes spécialisés dans l'aide individualisée, auquel peut faire appel tout parent d'adolescent et ce, dans la limite de deux accompagnements par enfant sur la période 14/25 ans. Le montant versé est soumis à cotisation et est imposable.
- ▶ Le COSOG organise la vente d'ordinateurs pour les collégiens, à tarif préférentiel.

CONSEILS PRATIQUES

Oser parler des difficultés rencontrées avec ses enfants adolescents à des collègues faisant preuve d'empathie et de bienveillance peut aider à prendre du recul, envisager les choses sous un autre angle et trouver des solutions. Les assistantes sociales de la MSG sont par ailleurs des interlocutrices internes formées à l'écoute et au soutien.

En cas de difficultés durables, il est important de demander conseil à des professionnels de la santé, psychologue, conseiller d'orientation, coach, médecin spécialisé, enseignant, etc.

Enfin, il est souvent préférable de ne pas remettre en question complètement son activité professionnelle, car c'est bien souvent la qualité du temps offert à sa famille et non la quantité, qui est importante.



GRANDS-PARENTS ACTIFS



IMPACTS SUR LA VIE PROFESSIONNELLE

Devenir grands-parents, c'est se retrouver confronté à un nouveau rôle. C'est aussi un rythme de vie qui se modifie du fait des sollicitations plus ou moins importantes de la part des enfants, pour participer à la garde des petits-enfants. Ces « seniors », qui par ailleurs sont aussi sollicités comme aidants familiaux pour leurs parents âgés, ont des attentes réelles en matière de conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Quelques chiffres clés

- Entre 50 et 60 ans : âge moyen d'entrée dans le statut de grands-parents
- Un individu passe actuellement près de 25 années de sa vie personnelle en tant que grands-parents.
- 73 % des grands-parents de cette tranche d'âge s'occupent régulièrement ou occasionnellement de leurs petits-enfants.
- plus de 23 millions d'heures de garde grand-parentale sont recensés chaque année, ce qui équivaut au nombre annuel d'heures des assistantes maternelles !

MESURES D'ACCOMPAGNEMENT EXISTANTES À L'EP

Toutes les mesures d'organisation et d'allègement du temps de travail proposées par l'employeur Caisse des Dépôts, permettant de mieux concilier vie professionnelle vie personnelle, peuvent être actionnées par le personnel: travail à temps partiel choisi de façon temporaire ou définitive, (avec possibilité de sur cotiser pour la retraite), télétravail à son domicile, travail dans des tiers lieux, semaine de quatre jours (bientôt expérimentée).

Mais surtout, la mesure d'allègement du temps de travail en fin de carrière, appelée la MATT, permet non seulement une transition entre activité et retraite, mais aussi de pouvoir s'occuper de ses petits enfants ou de ses parents âgés, voire très âgés.

L'accord cadre 2015-2017 autorise cet allègement du temps de travail, rémunéré à 100 %, pour l'ensemble des personnels.

Toutefois, certaines conditions doivent être respectées (la personne doit « rendre » à l'employeur une partie de ses congés), et la personne qui bénéficie du dispositif doit partir à la retraite au plus tard 3 ans après le début du bénéfice de ce dispositif. Vous pouvez consulter le détail de cette mesure dans l'intranet Cdmédia, rubrique « vous », « dialogue social », accord intergénérationnel.

CONSEILS PRATIQUES À L'ATTENTION DES MANAGERS ET DES COLLABORATEURS

Les seniors jouent un rôle clé en matière de solidarité intergénérationnelle et de compétences, mais parfois des préjugés non fondés peuvent être associés à cette catégorie de collaborateurs. Les plus courants sont leur manque de productivité supposé, leur résistance au changement, leur démotivation supposée, ... Il est donc important d'avoir conscience de ses préjugés pour ne pas porter un jugement hâtif et non fondé sur une personne en fonction de son âge.

Les taux d'emploi des 55-59 ans sont encore faibles en France. Par analogie avec ce qui se passe dans d'autres pays européens, qui connaissent de forts taux d'emploi des 55-59 ans et des pratiques grand-parentales soutenues, l'enjeu de conciliation vie familiale- vie professionnelle pour les seniors est donc fondamental.

AIDANTS FAMILIAUX

A low-angle, close-up photograph of a person's legs from the waist down to the feet. The person is wearing blue denim jeans and white sneakers with brown, textured soles. They are walking on a paved surface. In the background, a silver wheelchair is visible, with its front wheel and handlebars in focus. The lighting is bright, suggesting an outdoor setting during the day. The overall composition is centered on the lower half of the body, emphasizing movement and the presence of the wheelchair.

L'aidant familial est la personne qui vient en aide à titre non professionnel, pour partie ou totalement, à une personne dépendante de son entourage pour les activités de la vie quotidienne. Cette aide régulière peut être prodiguée de façon permanente ou non, et peut prendre plusieurs formes, une aide à la vie quotidienne, un soutien financier ou matériel, ou un soutien moral.

Avec le vieillissement de la population et l'allongement de la durée de la vie active, de plus en plus de salariés sont conduits à concilier leur vie professionnelle avec des responsabilités d'aidant d'un parent âgé. Pour procurer de l'aide à un proche, les aidants familiaux doivent souvent diminuer, cesser ou modifier leur activité professionnelle. Dans la pratique, cette prise en charge de proches âgés ou malades repose quasi exclusivement sur les femmes, accentuant ainsi les inégalités de genre.

Quelques chiffres clés

- 8,3 millions de personnes de 16 ans ou plus aident régulièrement et à titre non professionnel des personnes vivant à domicile pour des raisons de santé ou de handicap
- Entre 30 et 58 % des aidants ont un niveau de détresse psychologique relativement haut, contre 20 % en moyenne pour l'ensemble de la population.
- 55 % des aidants, enfants du malade, diminuent leur temps de travail.
- 47 % des aidants occupent un emploi. Ces chiffres vont augmenter fortement dans les prochaines années.

1. LES MESURES LÉGALES

- ▶ Pour les fonctionnaires comme pour les salariés, il existe un congé de solidarité légal.
- ▶ Le congé de « proche aidant » ou de soutien familial peut être pris dans le cas d'un proche dépendant ou handicapé. Il peut durer 3 mois, renouvelable dans la limite d'un an sur l'ensemble de la carrière professionnelle et il n'est pas rémunéré. Pendant cette durée, le maintien de l'emploi est garanti.
- ▶ Dans le cas d'un enfant gravement malade, accidenté ou handicapé, un congé de présence parentale peut être pris. Ce congé se compose d'un « capital » de 310 jours utilisable dans la limite de 3 ans. Il est renouvelable en cas de rechute de l'enfant. Il s'agit d'un congé sans solde, pouvant donner droit sous certaines conditions à une allocation journalière de présence parentale pour les salariés.

- ▶ La loi prévoit un dispositif de don de jours de congés non pris au bénéfice d'un autre personnel qui assume la charge d'un enfant d'un enfant âgé de moins de 20 ans atteint d'une maladie grave, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité.

2. LES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT PROPOSÉES PAR L'EMPLOYEUR CDC

- ▶ Tous les dispositifs d'aménagements du temps de travail cités dans les fiches précédentes peuvent être activés par le collaborateur, à savoir le recours au temps partiel sur une durée limitée avec possibilité de sur cotiser pour la retraite, le télétravail, le recours à la mesure d'allègement du temps de travail (MATT) pour les collaborateurs très proches de la retraite, le recours au compte épargne temps (CET), le recours aux congés de 12 jours pour soins à un père, une mère, ou enfant gravement malade pour les fonctionnaires et personnels sous statut CANSSM. Ce congé est de 5 jours « exceptionnels pour événements familiaux » pour les salariés.
- ▶ Les fonctionnaires, CDP longs, personnels sous statut CANSSM ou salariés dont un ascendant, un descendant, un frère, une sœur ou une personne partageant le même domicile, souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, ont le droit de bénéficier d'un congé de solidarité familiale. Ce droit s'applique également à l'agent désigné comme personne de confiance au sens de l'article L 1111-6 du code de la santé publique. Ce congé a une durée maximale de 3 mois, fractionnable et renouvelable une fois. Afin d'accompagner les personnels traversant cette situation difficile, la Caisse des Dépôts maintient la rémunération du collaborateur durant un mois ou 30 jours en cas de fractionnement du congé. Cette mesure est étendue aux cas de situation de dépendance médicalement reconnue concernant un ascendant, un descendant, un frère, une sœur, ou encore une personne partageant le même domicile.
- ▶ Par ailleurs, sous réserve de production d'un certificat médical, 6 jours d'autorisations d'absence fractionnables peuvent être accordés aux parents d'enfants majeurs lorsque ceux-ci sont atteints de pathologies lourdes ou de handicap. Ce nombre de jours d'absence peut être porté à 12 jours, sur justificatif de l'employeur du conjoint indiquant qu'il n'octroie pas d'autorisation d'absence à ce titre.



- Sur la base de la loi du 9 mai 2014 (don de jours), l'ensemble des personnels de l'EP bénéficie d'un dispositif fondé sur un accord conclu en 2015 permettant de recevoir à titre gratuit des jours pour prendre soin d'un parent ou d'un proche en situation d'isolement précaire ou de grave maladie. Cette mesure concerne les enfants des personnels, quel que soit leur âge, le conjoint et l'ascendant atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un grave accident rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.

Cette mesure bénéficie également au personnel se retrouvant en situation d'aident de fait d'un proche atteint de maladie grave, de handicap ou d'isolement précaire.

Le bénéficiaire doit avoir, au préalable, consommé la totalité de ses droits à congés, quelle qu'en soit la nature, y compris les jours déposés sur un compte épargne temps.

La demande est à formuler auprès du pôle qualité de vie au travail et égalité professionnelle et examinée par une commission ad hoc.

Vous pouvez obtenir des informations détaillées sur ce dispositif en consultant l'accord relatif au don de jours non pris dans l'intranet, rubrique « vous », « dialogue social ».

Remarque :

Dans le cadre de l'accord sur la qualité de vie au travail, en cours de déclinaison au sein de l'EP, il sera proposé prochainement un service d'aide personnalisé permettant d'apporter des réponses concrètes et adaptées aux agents confrontés à la perte d'autonomie de proches âgés.

3. LES MESURES DU COSOG

- ▶ Des aides financières sont accordées par le COSOG en faveur de parents d'enfants handicapés, notamment :
 - l'allocation aux parents d'enfants handicapés de moins de 20 ans sous réserve que l'enfant ne soit pas placé en internat dans un établissement spécialisé avec prise en charge par l'Assurance Maladie, l'Etat ou l'Aide Sociale. Ce montant forfaitaire mensuel est soumis à imposition et cotisations sociales pour les salariés de droit privé de la CDC.
 - l'allocation pour vacances adaptées : pour un enfant handicapé reconnu CDAPH et fiscalement à charge et pour un titulaire de l'AAH : subvention de 70% avec un plafond pour un séjour par année civile, quelle que soit la durée du séjour, avec le prestataire spécialisé dans la prise en charge du handicap + subventionnement d'un accompagnant (en application des circulaires de la fonction publique).
 - dans le cadre des vacances « famille », prise en charge du surcoût lié au handicap de l'enfant ou du conjoint, (il en va de même pour les colonies de vacances).
 - un complément forfaitaire d'aide à la rentrée scolaire est accordé pour un enfant handicapé, ainsi qu'un subventionnement de CESH supplémentaire par an..
 - le COSOG finance une aide à la vie quotidienne pour enfant ou conjoint handicapé avec un maximum annuel sur lequel est appliqué le taux de subventionnement individuel, (les règles applicables sont similaires à l'aide à la vie quotidienne attribué au collaborateur handicapé).
 - Une prestation mensuelle pour enfant handicapé étudiant de 20 à 27 ans fiscalement à charge est également versée (en application des circulaires de la fonction publique).

- ▶ Le COSOG délivre des CESH aux collaborateurs afin de payer directement une personne de leur choix.

Conseil pratique

Dans le cadre de son travail, il est souhaitable d'être attentif à certains signaux faibles envoyés par ses collègues (exemples : perte ou prise de poids rapide, difficulté à se concentrer, ...) : les aidants se caractérisent d'abord par leur discrétion et parfois par leurs épuisements psychologique et physique.

En savoir plus sur :

- l'intranet Cdmédia/rubrique Vous
<http://cdcmedia.serv.cdc.fr/vous/>
- le site Internet du Cosog
<https://www.cosogcdc.fr/>
- les accords collectifs
<http://cdcmedia.serv.cdc.fr/vous/la-direction-des-ressources-humaines/accords-collectifs/>

Direction des Ressources humaines
Pôle qualité de vie au travail - égalité professionnelle/diversité
12, avenue Pierre Mendès-France - 75914 Paris cedex 13

 @CaissedesDepots

www.groupecaissedesdepots.fr

Pour la réussite de tous les projets

GRUPE

