



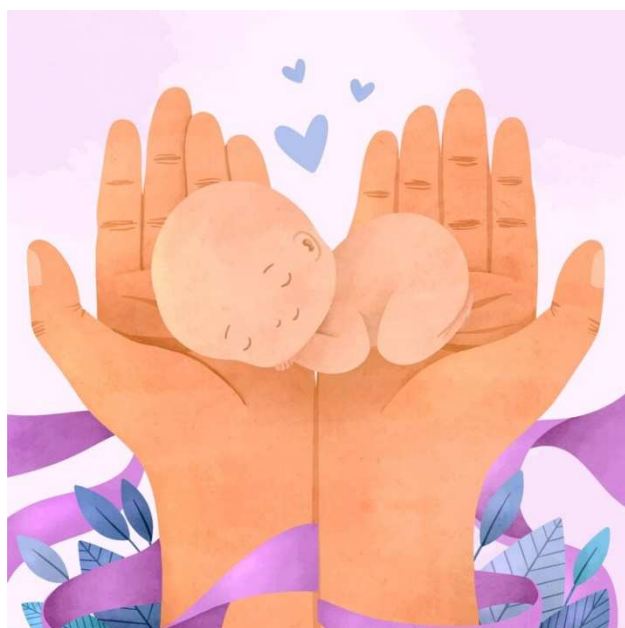
AVANT LA NAISSANCE



Parentalité et articulation vie professionnelle et personnelle

THEMES	LOI ET CCNT	+ TDF
Consultations prénatales obligatoires	La salariée et/ou le conjoint peut se rendre aux consultations ; la durée d'absence autorisée correspond au temps de trajet ainsi qu'à la durée de la consultation . Elle est assimilée à un temps de travail effectif, donc n'entraîne aucune diminution de la rémunération (art. 4.3.2 CCNT)	
La procréation Médicalement Assistée (PMA)	Le salarié qui accompagne sa conjointe aux examens dans le cadre de la PMA bénéficie de 3 jours d'autorisations d'absence . Ces absences sont considérées comme temps de travail effectif.	La salariée qui est dans le protocole d'une PMA pourra bénéficier du télétravail (si éligible) pendant la durée du protocole sur justificatif. + 2 jours d'absence pour le conjoint soit un total de 5 jours .
Don d'ovocytes	La salariée qui réalise un don d'ovocytes peut s'absenter sur justificatif médical pour se rendre aux examens et interventions nécessaires	
IVG	A compter du 1/01/2024 suppression du délai de carence de 3 jours pour le versement des IJSS en cas d'arrêt maladie faisant suite à une interruption spontanée de grossesse (fausse couche) ayant lieu avant la 22 ^e semaine d'aménorrhée.	3 jours ouvrés d'absences rémunérées par an sur justificatif (fausse-couche, interruption médicale de grossesse, interruption volontaire de grossesse) pour la salariée et le conjoint . Absences assimilées à une période de travail effectif.
Place de parking		Sur les sites tertiaires, des places de parking prioritaires proche des accès sont mises à disposition à la demande pour les femmes enceintes .
Réduction du temps de travail des salariés enceintes		Du 3 ^{ème} jusqu'à la fin du 5 ^{ème} mois de grossesse, la salariée bénéficiera d'une réduction du temps de travail de 30 mn par jour avec maintien de sa rémunération. Du 6 ^{ème} mois de grossesse jusqu'au 8 ^{ème} mois après l'accouchement, la salariée à temps complet bénéficie d'une réduction de 10h hebdomadaire de son temps de travail.

		Ces heures sont prises journalièrement ou regroupées dans la semaine en respectant la nécessité de service. Exceptionnellement si la salariée ne bénéficie pas de cette réduction une semaine, elle pourra être reportée semaine suivante. Pour les salariées en forfait jours, la prise se fait par demi-journée et/ou journée. Pour les salariées à temps partiel au prorata du contrat de travail.
Télétravail		Priorité au télétravail Dans le cas du protocole de PMA, de grossesse à risque et en fin de grossesse (100% de télétravail).
Grossesse compliquée (hospitalisation, alitement, etc.)		Possibilité de fractionner le congé parentalité : soit en l'utilisant intégralement avant la naissance, soit en le fractionnant avant et après la naissance.



LES DIFFERENTS CONGES après la naissance (exception congé maternité)

CONGES	LOI ET CCNT	+ TDF
Le congé maternité	Pour le 1^{er} et 2^{eme} enfant : 6 semaines avant la naissance et 10 semaines après (16 semaines)	Possibilité de reporter de 3 semaines maximum la date de départ en congé. Intégration du congé d'allaitement de 4 semaines, soit 20 semaines après l'accouchement sans justificatif . Maintien du salaire net
	A partir du 3^{eme} enfant, ou au-delà de 2 enfants à charge : 8 semaines avant la naissance et 18 semaines après (26 semaines)	Possibilité d' avancer de 2 semaines maximum le départ en congés. Maintien du salaire net
	Naissance de jumeaux : 12 semaines avant la naissance et 22 semaines après (34 semaines)	Possibilité d' avancer de 4 semaines maximum le départ en congés. Maintien du salaire net.
Allongement du congé maternité		Intégration sans justificatif du congé d'allaitement de 4 semaines (<i>Article 2-2-3 de l'accord d'adaptation à la CCNT</i>)
Le congé pathologique	Le congé prénatal + 2 semaines maximum , le congé postnatal + 4 semaines maximum sur certificat médical, (c. trav. art. L. 1225-21)	
Le congé de naissance – 2 ^{ème} parent	3 jours avec maintien du salaire	
Le congé paternité ou d'accueil	25 jours calendrier pour 1 enfant ; 32 jours pour les naissances multiples. 4 jours doivent être pris à la suite du congé naissance. Ce congé peut être fractionnable en 2 périodes avec une durée minimale de 5 jours. Salaire maintenue sous déduction des IJSS. Ces congés n'impactent pas le 13 ^{ème} mois et la participation. Congé assimilé à du temps de travail donc acquisition de congés payés (c. trav. art. L.3141-5) + conservation de tous les droits que le salarié tient de son ancienneté et bénéficie de tous les avantages acquis avant le début du congé. Salaire maintenue sous déduction des IJSS. Ces congés n'impactent pas le 13 ^{ème} mois et la participation.	+ 5 jours calendaires , soit 30 jours pour 1 enfant et 37 jours pour des naissances multiples.

Congé paternité supplémentaire	Lorsque l'enfant est immédiatement hospitalisé dans des unités de soins spécialisés. 30 jours peuvent être pris dans les 4 mois suivant la naissance sur justificatif. Ce congé peut être également pris en une seule fois dans les 6 mois suivant la naissance sur justificatif. Salaire maintenue sous déduction des IJSS. Ces congés n'impactent pas le 13^{ème} mois et la participation. (c. trav. art. L.1225-35)	+ 15 jours TDF, soit 45 jours calendaires consécutifs. Salaire net maintenu.
Congé parentalité		Permet d'allonger le congé paternité ou d'accueil d'une durée de 1 mois maximum. Fractionnement possible avant l'arrivée de l'enfant en cas de grossesse compliquée. Possibilité de ne prendre qu'une partie du congé. Rémunéré à 50% du salaire de base. Ces congés n'impactent pas le 13^{ème} mois et la participation.
Congé d'adoption	1 ou 2 enfants à charge : 16 semaines pour le salarié + 25 jours réparti entre les parents 3 enfants à charge, : 18 semaines pour le salarié + 25 jours réparti entre les parents Adoptions multiples quel que soit le nombre d'enfants du foyer : 22 semaines pour le salarié + 25 jours réparti entre les parents (Loi n°219 du 21/02/2022) La période de congé commence à courir, au choix du salarié (D.3142-1-3 du code du travail) : - Soit pendant la période de 7 jours avant l'arrivée de l'enfant au foyer - Soit le jour de son arrivée - Soit le 1^{er} jour ouvrable qui suit son arrivée.	Rémunération nette maintenue. Pas d'impact sur le 13^{ème} mois et la participation.
Congé parental d'éducation	D'une durée variable permet au père et/ou à la mère de réduire ou suspendre son activité professionnelle temporairement A temps plein : tout salarié qui a un an d'ancienneté à la date de la naissance de l'enfant, ou d'arrivée de l'enfant peut en bénéficier. La durée de ce congé est prise pour moitié dans le calcul de l'ancienneté pour ceux ayant 3 ans d'ancienneté. Il peut utiliser son CET pour financer	Pour un temps partiel TDF prend en charge la part salariale et patronale des cotisations retraite de base et complémentaire sur la base d'une rémunération à taux plein. Ce congé est pris en compte pour le calcul de l'ancienneté pour les salarié(e)s qui ont au moins 3 ans d'ancienneté avant le début du congé à temps complet.

	tout ou partie de son congé parental d'éducation. A temps partiel : Ses objectifs doivent tenir compte de ce temps partiel. Indemnisation par la CAF (PreParE) en fonction du nombre d'enfants à charge : 1^{er} enfant : pendant 6 mois pour chacun des parents (enfant de moins de 1 an), ou 1 an si vous vivez seul A partir du 2^{ème} enfant : pendant 24 mois pour chacun des parents (enfant de moins de 3 ans), ou 3 ans si vous vivez seul Montant : 429€ en cas d'arrêt total d'activité, 277€ pour une activité inférieure à 50%, 160€ pour une activité entre 50 et 80%.	Si le salarié le demande, les garanties de la mutuelle sont maintenues mais il faut que le salarié paie les cotisations afférentes pendant maximum 24 mois.
CET (compte épargne temps)	Peut être utilisé pour des périodes non travaillées notamment un congé pour maintenir sa rémunération (ex : congé parental d'éducation).	Possibilités d'utiliser 15 jours ouvrés maximum de son CET pour augmenter la durée du congé maternité, paternité, d'adoption ou d'accueil (accord CET du 12/05/2021).
Prime de naissance ou d'adoption		Article 2-6 de l'accord d'adaptation, revalorisation de la prime à 450€.
Congé de présence parental	Ouvert à tout salarié ayant à charge un enfant victime d'une maladie, d'un accident ou handicap grave dont la présence parentale est impérative ou en cas de soins contraignants sur justificatif médical. Ce congé est assorti d'une allocation journalière de présence parentale (c. trav. art. L. 1225-62). Le salarié peut bénéficier de 310 jours ouvrés maximum sur 3 ans pris en continue ou discontinue (c. trav.art. L. 1225-62 ; c. trav. art. D. 1225-16).). Ces jours peuvent être fractionnés par ½ journée, jour ou période de plusieurs jours ou être transformé en période d'activité à temps partiel (c. trav. art. L. 1225-62). Le salarié peut à nouveau bénéficier d'un congé de présence parentale, notamment en cas de rechute de la pathologie de l'enfant L'enfant doit être âgé de moins de 16 ans ou avoir entre 16 et 20 ans à	Le salarié peut utiliser son CET (cf accord CET du 12/05/2021). Un salarié TDF peut bénéficier de 60 jours ouvrés d'absences rémunérées par enfant gravement malade. Il permet de prendre des ½ journées, journées, semaines en fonction des besoins de l'enfant. Le salarié continue de bénéficier des avantages liés à son contrat de travail (ex: maintien mutuelle). Ce congé n'impacte pas le 13^{ème} mois et la participation. Rémunération de l'absence à hauteur de 80% du salaire de base. Une note du 19/07/2023 précise aussi que le salarié qui n'a plus aucun jour de congés pourra, s'il le demande, bénéficier de 40 jours maximum par an et dans la limite du nombre de jours disponibles dans le fonds de solidarité abondé par l'ensemble des salariés de TDF

	condition qu'il n'ait pas une rémunération supérieure à 55% du Smic. La durée du congé est prise en compte en totalité pour la détermination des droits liés à l'ancienneté. Depuis le 11.03.2023, le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé (dont les congés payés).	
Congé pour l'annonce d'un handicap, d'une pathologie ou cancer d'un enfant	5 jours sur justificatif. Peut être suivi d'un congé de présence parental. (L.3142-4 du code du travail)	+ 3 jours d'absences rémunérées. Ces jours peuvent être pris en journées ou fractionnable en ½ journées (cf accord handicap du 28/09/2021).
Congé pour décès d'un enfant et congé de deuil parental	Enfant de + 25 ans : 12 jours Enfant de – 25 ans, ou enfant lui-même parent : 14 jours S'ajoute le congé de deuil parental de 8 jours ouvrables qui peut être fractionné et pris dans l'année qui suit le décès.	
Congé endométriose	Projet de loi toujours en cours à date. La proposition de loi a été déposée au Sénat le 18 avril 2023.	Dans le cadre de la QVT, TDF accorde 6 jours d'absences rémunérées par an , fractionnable en ½ journée sur certificat médical
Santé menstruelle	La proposition de loi a été déposée au Sénat le 18 avril 2023.	En cas de règles douloureuses la salariée bénéficiera de télétravail afin de réduire ses déplacements (éligibilité au télétravail).





A QUOI AI-JE DROIT EN TANT QUE PARENT ?



Prestation	Concerne	+ TDF
Période d'adaptation au mode de garde		Au retour des congés maternité, paternité ou adoption, le/la salarié(e) peut travailler pendant maximum 2 semaines à 100% en télétravail.
Le réseau de crèche inter-entreprise « Babilou »	Pour les enfants de 0 à 3 ans	40 berceaux sur les 3 ans de l'accord en France. Ouverture des attributions chaque année en mars.
La garde d'urgence (Babilou)	Pour les enfants entre 4 mois et 4 ans	En cas de fermeture exceptionnelle de la crèche, absence imprévue de l'assistante maternelle, maladie d'un parent ou urgence professionnelle, le salarié bénéficie de 5 jours par an.
Agence des services à la personne « Care services » spécialisée dans la garde d'enfants à domicile	Pour les enfants entre 0 et 16 ans,	TDF propose aux parents un service spécialisée de garde d'enfant à domicile. Ce système est ouvert dans toute la France et permet de répondre à différents besoins : Temps plein, occasionnel, sortie d'école, crèche, garde d'enfants en situation de handicap, garde partagée, horaires décalés...
Frais de garde lors des formations	En cas de participation du salarié à une formation en dehors des horaires habituels de travail ou occasionnant un découcher pour les enfants de moins de 15 ans.	TDF prend en charge sur justificatif : Frais de garde de jour (7h-22h) à hauteur de 120€ par jour de formation Pour une famille monoparentale, prise en charge à hauteur de 135€ par nuit (22h-7h) Pour les enfants en situation de handicap (sans limite d'âge) prise en charge par TDF de 135€ le jour et 170€ la nuit.
Rentrée scolaire		Une fois par an, les parents peuvent accompagner leurs enfants de la maternelle à la 6 ^{ème} inclus le jour de la rentrée scolaire avec 3 options possibles : - Décaler leur arrivée le matin jusqu'à 2 h maximum - Repartir 2 h plus tôt le soir - Décaler leur arrivée d'1h le matin et repartir 1h plus tôt le soir Pour les enfants en situation de handicap, cette mesure est étendue à toutes les rentrées scolaires.

