

GUIDE DE LA PARENTALITE



**Etre parent et salarié-e
au sein de
Thales Alenia Space - France**





Dans le cadre d'une politique engagée et concrète en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, Thales Alenia Space réaffirme son attachement au respect de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie parentale en vous proposant ce "Guide de la parentalité".

Soutenue par un dialogue social constructif, la politique du Groupe Thales en matière d'égalité professionnelle se caractérise, depuis 2004, par des Accords-cadre ambitieux et innovants.

Ces principes et mesures ainsi négociés ont été déclinés chez Thales Alenia Space France par la conclusion de Plans d'actions triennaux, adaptés à la situation des femmes et des hommes dans leur environnement de travail.

Au travers de ces différentes mesures, ainsi que d'actions très concrètes destinées au soutien d'un développement de carrière équivalent entre les femmes et les hommes, Thales Alenia Space met également tout en œuvre pour améliorer l'environnement de travail de ses "salarié-e-s-parents".

Vous permettre de concilier sereinement votre rôle de parent et votre activité professionnelle contribue ainsi à améliorer encore la Qualité de Vie au Travail, que Thales Alenia Space France développe depuis de nombreuses années

Vous retrouverez dans ce "Guide de la parentalité" l'ensemble des mesures, légales, conventionnelles ou spécifiques Thales Alenia Space - France, appliquées au sein de l'entreprise.



SOMMAIRE

Devenir Parent

I. Les congés liés à la naissance et à l'adoption ----- p. 4

- A. Le congé de maternité
- B. Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant
- C. Le congé de naissance
- D. Le congé d'adoption

II. Le congé parental d'éducation ----- p. 17

III. Les congés pour enfants malades ----- p. 22

Concilier son activité professionnelle avec sa vie familiale

I. La gestion du quotidien et ses imprévus ----- p. 25

II. L'organisation et l'aménagement du travail ----- p. 26

III. La formation – Les missions ----- p. 29



Devenir parent

I. Les congés liés à la naissance et à l'adoption

A. Le congé de maternité

1. Avant votre départ en congé maternité

> Déclaration de la grossesse à la CPAM et à la CAF

Vous devez déclarer votre grossesse à votre Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM) ainsi qu'à la Caisse d'Allocations Familiales (CAF), **avant la fin du 3^{ème} mois de grossesse**, en leur adressant le formulaire "*Premier examen médical prénatal*" (également appelé "*Vous attendez un enfant*"), délivré par votre médecin ou votre sage-femme.

> Annonce de la grossesse à l'employeur

Vous pouvez déclarer votre état de grossesse à la DRH à n'importe quel moment. Vous devez néanmoins l'avertir avant votre départ en congé maternité en lui précisant la durée de votre absence.

Toutefois, **pour bénéficier des dispositions légales et conventionnelles en faveur des femmes enceintes**, nous vous recommandons d'adresser au plus tôt à la DRH un **certificat médical de grossesse mentionnant la date présumée d'accouchement**. Cette date permettra de déterminer la durée et les dates de début et de fin de votre congé maternité.

La DRH informera le service médical et votre hiérarchie.

> Entretien avec la hiérarchie en lien avec la DRH

Parallèlement à ces démarches, vous êtes libre d'informer personnellement votre responsable hiérarchique. En prévision de votre congé, il sera nécessaire d'anticiper la répartition de vos tâches en votre absence ou votre remplacement si l'organisation le nécessite.

Vous avez également la possibilité de demander un entretien à votre hiérarchie en lien avec la DRH et le médecin du travail pour rechercher, le cas échéant, des **conditions de travail aménagées, compatibles avec l'état de grossesse**.



> Droit à des autorisations d'absence pour chaque examen médical prénatal

La loi prévoit **7 examens médicaux prénataux obligatoires** au cours de la grossesse :

- un premier examen avant la fin du 3^{ème} mois de grossesse ;
- un examen chaque mois à partir du 4^{ème} mois et jusqu'à l'accouchement.

Vous bénéficiez d'une **autorisation d'absence** pour vous rendre à ces examens médicaux obligatoires.

Votre conjoint, partenaire lié par un PACS ou concubin bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois de ces examens médicaux obligatoires au maximum.

Ces absences n'entraînent **aucune diminution de votre rémunération** et sont assimilées à une **période de travail effectif** pour la détermination de la durée de vos congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels que vous avez acquis au titre de votre ancienneté dans l'entreprise.

> Droit à un temps de repos journalier

Pour les mensuels

A partir du 3^{ème} mois de grossesse, vous bénéficiez d'une **demi-heure** de repos chaque jour travaillé :

- à Toulouse : la fin de la plage fixe de l'après-midi peut être diminuée d'une demi-heure du lundi au jeudi ; celle du vendredi reste fixée à 11h30 ;
- à Cannes : la fin de la plage fixe de l'après-midi peut être diminuée d'une demi-heure du lundi au jeudi ; celle du vendredi reste fixée à 11h42¹.

A partir du 5^{ème} mois de grossesse et jusqu'à votre départ en congé, vous bénéficiez d'une **heure** de repos chaque jour travaillé.

Pour les ingénieurs et cadres en forfait annuel en jours ou sans référence horaire

A partir du 3^{ème} mois de grossesse et jusqu'à votre départ en congé maternité, vous bénéficiez d'un **temps de repos** chaque jour travaillé. Vous avez toute latitude, en raison de votre autonomie, pour aménager votre temps de travail.

> Télétravail à domicile pendant la grossesse

A partir du **4^{ème} mois de grossesse**, les femmes enceintes auront la **possibilité sur demande, d'exercer une partie de leur activité en télétravail**, dans les **conditions prévues par l'accord d'entreprise** Thales Alenia Space **sur le Télétravail** du 11/10/2012. Ces demandes seront acceptées en supplément des places prévues par l'accord.

¹ Hors plage fixe pour le personnel en horaire variable



A noter...

Thales Alenia Space a négocié et signé un **Accord d'entreprise sur le Télétravail** le 11 octobre 2012.

L'article 21 prévoit que les femmes enceintes peuvent exercer leur activité en télétravail à partir du 4^{ème} mois de grossesse, sur accord de la hiérarchie et du médecin du travail

> Service médical

Vous avez la possibilité de vous rendre au service médical en cas de besoin.

Nous vous rappelons que, **pour toute urgence, vous pouvez composer le 15** sur votre poste de travail (veuillez consulter la procédure mise en œuvre sur votre site).

2. Pendant votre congé maternité

> Durée du congé maternité

Le congé maternité comprend **un congé prénatal** (avant la date présumée de l'accouchement) et **un congé postnatal** (après l'accouchement).

Sa durée varie selon le nombre d'enfants que vous attendez et le nombre d'enfants déjà à votre charge effective ou à celle de votre ménage, ou que vous avez mis au monde (nés viables) :

Vous attendez...	Vous êtes en charge de...	Congé prénatal (semaines)	Congé postnatal (semaines)	Congé total (semaines)
... 1 enfant	... 1 enfant au +	6	10	16
	... 2 enfants ou +	8	18	26
... des jumeaux	/	12	22	34
... des triplés ou +	/	24	22	46

> Report du congé prénatal et anticipation du congé postnatal

Report du congé prénatal

Vous avez la possibilité de **réduire une partie de votre congé prénatal** pour augmenter d'autant votre congé postnatal :



Vous attendez...	Vous êtes en charge de...	Report maxi (semaines)	Congé prénatal (semaines)	Congé postnatal (semaines)	Congé total (semaines)
... 1 enfant	...1 enfant au +	3	3	13	16
	... 2 enfants ou +	3	5	21	26
... des jumeaux	/	3	9	25	34
... des triplés ou +	/	3	21	25	46

Exemple : Vous attendez votre troisième enfant. Votre congé total est de 26 semaines. Vous souhaiteriez passer davantage de temps avec votre enfant.

Vous pouvez réduire votre congé prénatal de 3 semaines maximum, la durée du congé postnatal étant augmentée d'autant. Si vous souhaitez réduire votre congé prénatal d'une semaine, le congé prénatal sera de 7 semaines ; le congé postnatal de 19 semaines.

Anticipation du congé postnatal

Vous avez également la possibilité de **réduire une partie de votre congé postnatal** pour augmenter d'autant votre congé prénatal :

Vous attendez...	Vous êtes en charge de...	Anticipation maxi (semaines)	Congé prénatal (semaines)	Congé postnatal (semaines)	Congé total (semaines)
... 1 enfant	...2 enfants ou +	2	10	16	26
... des jumeaux	/	4	16	18	34

Exemple : Vous attendez des jumeaux. Votre congé total est de 34 semaines. Vous pouvez réduire votre congé postnatal de 4 semaines maximum, la durée du congé prénatal étant augmentée d'autant. Si vous souhaitez réduire votre congé postnatal de 2 semaines, le congé prénatal sera de 14 semaines ; le congé postnatal de 20 semaines.



Formalités

Votre demande doit être formalisée par écrit auprès de la CPAM par l'envoi d'un certificat médical comportant un **avis favorable du médecin** qui effectue le suivi de votre grossesse.

Vous devez également en transmettre une **copie à la DRH** ainsi que la **notification de l'accord de la CPAM** dès réception de celui-ci.

Annulation du report

Si par la suite, un **arrêt de travail** vous est prescrit **entre la date normale du début du congé et la date effective de prise de celui-ci compte-tenu du report**, le report est annulé. Par conséquent, la période de suspension est décomptée à partir du premier jour de l'arrêt de travail. La période initialement reportée est réduite d'autant.

> Congé pathologique

La durée de votre congé peut être allongée si un état pathologique lié à votre grossesse le rend nécessaire. Vous pouvez alors bénéficier, sur prescription médicale, d'un **repos supplémentaire** dans la limite de **2 semaines avant le congé prénatal**.

> Lien avec l'entreprise

Pendant le congé et si vous le souhaitez, afin de limiter les effets liés à l'éloignement prolongé de la vie de l'entreprise, vous pouvez recevoir à domicile par voie de messagerie électronique les **principales informations relatives à la vie de l'entreprise et de l'établissement**.

> Maintien des appointements mensuels

Le congé maternité entraîne la suspension de votre contrat de travail.

Si vous avez **3 mois d'ancienneté**, vous avez droit au maintien de vos appointements mensuels pendant la durée légale du congé. Vous bénéficiez ainsi d'un **complément de salaire versé par l'employeur**, venant s'ajouter aux indemnités journalières de l'assurance maternité (l'employeur est subrogé dans vos droits aux IJ), dans la limite de votre rémunération mensuelle de base.

Pour tous les éléments de rémunération comme l'intéressement, la participation ou la rémunération variable sur objectifs, la période du congé de maternité est assimilée à une période de présence dans l'entreprise.



> Politique salariale

L'accord société relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes prévoit que la salariée, dont le contrat de travail est suspendu par l'effet d'un congé maternité au moment de l'application de la politique salariale de l'année en cours, doit bénéficier d'**une augmentation de sa rémunération de base au moins égale à la moyenne des augmentations de sa catégorie.**

La durée du congé maternité ne peut avoir d'incidence pour l'attribution des différentes primes.

> Calcul des congés payés et détermination des droits liés à l'ancienneté

La durée du congé est assimilée à une **période de travail effectif** pour le calcul de vos congés payés et pour la détermination des droits liés à votre ancienneté.
Les congés, en particulier les congés d'été, sont à solder à votre retour.

> Congé parental d'éducation à l'issue du congé maternité²

Si vous souhaitez bénéficier d'un congé parental total ou à temps partiel à l'issue du congé maternité, vous devez en informer la DRH **un mois au moins avant la fin de votre congé maternité.**

> Période de protection

Aucune rupture du contrat de travail ne peut prendre effet ou être notifiée pendant la grossesse, les périodes de suspension du contrat de travail auxquelles vous avez droit au titre du congé maternité et les 4 semaines suivant l'expiration de ces périodes, sauf faute grave non liée à l'état de grossesse ou impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement.

Aucune rupture du contrat de travail du père de l'enfant ne peut intervenir pendant les quatre semaines suivant la naissance de l'enfant, sauf faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à l'arrivée de l'enfant.

> Démission

Si vous le désirez, vous pouvez rompre votre contrat de travail sans préavis et sans devoir d'indemnité de rupture, dès lors que votre état de grossesse a été médicalement constaté.

² Cf II. Le congé parental d'éducation



3. A votre retour du congé maternité

> Retour à l'emploi précédent ou emploi similaire

A l'issue de votre congé, vous retrouverez votre **précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.**

> Dispositions pour les femmes souhaitant poursuivre leur allaitement

Si vous allaitez votre enfant, vous pouvez bénéficier **d'une heure par jour environ**, pendant les heures de travail, répartie en deux fois 20 à 30 minutes le matin et l'après-midi, pour poursuivre l'allaitement. Vous pourrez y procéder dans un lieu adapté.

Si vous souhaitez allaiter votre enfant, veuillez **prendre contact avec la DRH et le service médical** qui vous expliquera les modalités.

> Visite médicale de reprise

Le jour de votre reprise, vous devrez fournir un **certificat médical de reprise** au service médical et prendre contact avec la DRH.

Au plus tard dans les huit jours suivant votre reprise d'activité, vous serez convoquée à un **examen médical de reprise** conduit par le médecin du travail. Cet examen médical de reprise est obligatoire.

> Entretien avec la hiérarchie en lien avec la DRH

Vous avez la possibilité de demander **deux mois avant le terme de votre congé maternité** un entretien à votre hiérarchie en lien avec la DRH pour convenir des **modalités de votre retour** et prévoir des **éventuelles actions de formation nécessaires à une reprise d'activité plus facile et dans les meilleures conditions possible.**

Un entretien de reprise d'activité aura également lieu avec votre manager à votre retour.

> Congé parental d'éducation après le retour du congé maternité (et avant le 3^{ème} anniversaire de votre enfant)³

Si, après avoir repris le travail, vous souhaitez bénéficier d'un congé parental d'éducation total ou à temps partiel, vous devez en informer la DRH **deux mois au moins avant le début du congé total ou de l'activité à temps partiel.**

³ Cf II. Congé parental d'éducation



B. Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant

En tant que père ou futur père, vous pouvez, si vous le désirez, rencontrer votre RRH afin de connaître les dispositions qui s'appliquent et notamment les accords ou avenants en faveur de l'égalité professionnelle : congé paternité, équilibre vie professionnelle-vie privée, aide à la parentalité...

> Conditions d'obtention et bénéfice du congé

Vous pouvez bénéficier du congé de paternité après la naissance de votre enfant, **sans condition d'ancienneté** et quel que soit le type de contrat de travail.

Vous conservez le bénéfice du congé si vous êtes en détachement dans un autre pays membre de l'Union Européenne ou de l'Espace Economique Européen.

> Durée du congé

La durée du congé varie selon le nombre d'enfants que vous attendez :

Vous attendez...	Congé (jours calendaires consécutifs)
... 1 enfant	11
... des jumeaux, des triplés ou +	18

> Modalités de prise du congé

Vous devez prendre le congé **dans les 4 mois qui suivent la naissance de votre enfant**.

Le congé peut être reporté au-delà en cas d'hospitalisation de l'enfant, ou du décès de la mère.

> Formalités à effectuer

Après de l'employeur

Vous devez informer la DRH et votre hiérarchie par écrit **au moins un mois avant la date souhaitée de l'absence**.

Si vous souhaitez bénéficier d'un congé parental total ou à temps partiel à l'issue du congé paternité, vous devez en informer la DRH **un mois au moins avant la fin de votre congé paternité**.



Auprès de la CPAM

Pour bénéficier des indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale, vous devez adresser à votre CPAM :

- soit la **copie intégrale de l'acte de naissance de l'enfant** ;
- soit la copie du livret de famille mis à jour ;
- soit, le cas échéant, la copie de l'acte de reconnaissance de l'enfant ;
- soit, le cas échéant, la copie de l'acte d'enfant sans vie et un certificat médical d'accouchement d'un enfant né mort et viable.

La prise du congé paternité par les pères salariés de Thales Alenia Space pour s'occuper de leur enfant ne saurait être considéré de façon négative par les collègues ou la hiérarchie : c'est au contraire un des moyens de développer l'égalité professionnelle au sein de l'entreprise.

> Indemnisation

Le congé paternité entraîne la suspension de votre contrat de travail.

Condition d'ouverture du droit à indemnisation

Durant votre congé, vous percevez une **indemnisation versée par la Sécurité Sociale**, à condition :

- de justifier de 10 mois d'immatriculation à la date
- présumée de l'accouchement ;
- d'avoir travaillé au moins 200 heures au cours des 3 mois précédant le début du congé paternité ou d'avoir cotisé sur un salaire au moins égal à 1 015 fois le montant du SMIC horaire au cours des 6 mois précédant le début du congé paternité.

Calcul de l'indemnité journalière

L'indemnité journalière est égale au **salaire journalier de base**, calculé sur la moyenne des salaires des 3 mois qui précèdent le congé paternité.

(Montant maximum de l'indemnité journalière versée pendant le congé de paternité : 82,31 euros au 1^{er} janvier 2015.)

Vous avez droit au **maintien de votre rémunération pendant les 11 jours ouvrés de votre congé (15 jours lors de naissances multiples)**.

Pendant cette période, vous bénéficiez ainsi d'un **complément de salaire versé par l'employeur** venant s'ajouter aux indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale, dans la limite de votre rémunération mensuelle.

Au-delà de cette période, vous bénéficierez des seules indemnités journalières de la Sécurité Sociale.

A noter...

*Thales Alenia Space vous verse un complément de salaire pendant la durée de votre congé paternité, afin de **maintenir votre rémunération intégralement pendant cette période***



> Congé parental d'éducation après le retour du congé paternité⁴

Si, après avoir repris le travail, vous souhaitez bénéficier d'un congé parental d'éducation total ou à temps partiel, vous devez en informer la DRH **deux mois au moins avant le début du congé total ou de l'activité à temps partiel.**

C. Le congé de naissance

> Conditions d'obtention

Vous pouvez bénéficier du congé de naissance dès lors que vous travaillez en France, **sans condition d'ancienneté**, pour chaque naissance survenue à votre foyer ou pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption.

Vous conservez le bénéfice du congé si vous êtes en détachement dans un autre pays membre de l'Union Européenne ou de l'Espace Economique Européen.

> Durée

La durée du congé est fixée à **3 jours ouvrés.**

> Modalités

Ce congé doit être pris **dans les 3 mois suivant l'événement** (via e-congés / rubrique « événement familial »). La date doit être fixée **en accord avec votre hiérarchie.**

Vous pouvez le cumuler avec le congé paternité.

> Rémunération

Le congé est **rémunéré par l'entreprise.**

> Formalités

Vous devez remettre à la DRH un **document attestant de la naissance de votre enfant** (acte de naissance).

⁴ Cf II. Le congé parental d'éducation



D. Le congé d'adoption

Le congé d'adoption est **ouvert à la mère et/ou au père**.

Il peut être pris par l'un des parents adoptifs seulement ou partagé entre les deux parents adoptifs.

1. Avant votre départ en congé

> Formalités

Vous devez avertir la DRH de **votre intention de bénéficier du congé d'adoption et des dates prévues**.

2. Pendant votre congé

> Durée du congé

Le congé adoption est **assimilé au congé maternité**, de sorte qu'il est calculé sur la période postnatale du congé maternité.

La durée de votre congé varie selon le nombre d'enfants que vous adoptez et selon le nombre d'enfants à votre charge effective et permanente ou à celle de votre ménage :

Vous adoptez...	Après cette adoption, vous assumerez la charge de...	Congé d'adoption (semaines)
... 1 enfant (adoption simple)	... 2 enfants au plus	10
	... 3 enfants ou plus	18
... plusieurs enfants (adoptions multiples)	/	22

> Modalités de prise du congé

Votre congé peut **précéder de 7 jours consécutifs au plus l'arrivée de l'enfant** dans votre foyer ou **débuter le jour même de son arrivée**.



> Modalité de prise du congé et partage entre les deux parents

Vous pouvez partager votre congé adoption avec votre conjoint(e) salarié(e). Dans ce cas, vous aurez droit à **11 jours supplémentaires de congé en cas d'adoption simple, 18 en cas d'adoptions multiples**.

Le congé d'adoption doit être réparti en 2 périodes dont le plus courte ne pourra pas être inférieure à 11 jours.

Les parents adoptifs ont la possibilité de prendre leur congé d'adoption de façon simultanée sous réserve que l'addition de la durée de leur deux congés respectifs ne dépasse pas la durée légale du congé d'adoption.

Les modalités du partage sont les mêmes si :

- les deux parents travaillent chez TAS ;
- l'un travaille chez TAS, l'autre dans une entreprise extérieure.

> Lien avec l'entreprise

Pendant le congé et si vous le souhaitez, afin de limiter les effets liés à l'éloignement prolongé de la vie de l'entreprise, vous pouvez recevoir à domicile par voie de messagerie électronique les **principales informations relatives à la vie de l'entreprise et de l'établissement**.

> Maintien des appointements mensuels

Le congé adoption entraîne la suspension de votre contrat de travail.

Si vous avez **3 mois d'ancienneté**, vous avez droit au maintien de vos appointements mensuels pendant la durée légale du congé. Vous bénéficiez ainsi d'un **complément de salaire versé par l'employeur**, venant s'ajouter aux indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale (l'employeur est subrogé dans vos droits aux IJ), dans la limite de votre rémunération mensuelle de base.

> Politique salariale

L'accord TAS-France relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes prévoit que le ou la salarié(e), dont le contrat de travail est suspendu par l'effet d'un congé d'adoption, doit bénéficier d'**une augmentation de sa rémunération de base au moins égale à la moyenne des augmentations de sa catégorie**.

La durée du congé d'adoption ne peut avoir d'incidence pour l'attribution des différentes primes.

> Détermination des droits liés à l'ancienneté

La durée du congé d'adoption est assimilée à une **période de temps de travail effectif** pour la détermination des droits que vous tenez de votre ancienneté.



> Congé parental d'éducation à l'issue du congé adoption

Le père et/ou la mère qui souhaite bénéficier d'un congé parental total ou à temps partiel à l'issue de son congé adoption doit en informer la DRH **un mois au moins avant la fin du congé adoption**.

> Période de protection

Aucune rupture du contrat de travail ne peut prendre effet ou être notifiée pendant les périodes de suspension du contrat de travail auxquelles vous avez droit au titre du congé adoption, sauf faute grave non liée à l'adoption ou impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à l'adoption.

3. A votre retour de congé

> Retour à l'emploi précédent

A l'issue de votre congé, vous retrouverez votre **précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente**.

> Entretien avec la hiérarchie en lien avec la DRH

Vous avez la possibilité de demander un entretien à votre hiérarchie, en lien avec la DRH, pour convenir des **modalités de votre retour** et prévoir des **éventuelles actions de formation nécessaires à une reprise d'activité plus facile**.

> Congé parental d'éducation après le retour du congé adoption⁵

Le père et/ou la mère qui souhaite bénéficier d'un congé parental d'éducation total ou à temps partiel après avoir repris le travail doit en informer la DRH **deux mois au moins avant le début du congé total ou de l'activité à temps partiel**.

⁵ Cf II. Le congé parental d'éducation



II. Le congé parental d'éducation

1. Avant votre départ en congé

> Bénéficiaires

Vous pouvez bénéficier d'un congé parental d'éducation total ou à temps partiel pendant la période qui suit l'expiration du congé de maternité, de paternité ou d'adoption dès lors que vous justifiez d'une **ancienneté minimale d'une année** :

- à la date de naissance de votre enfant ;
- à la date de l'arrivée au foyer de votre enfant, adopté ou confié en vue de son adoption, âgé de moins de 16 ans (date de la fin de l'obligation scolaire).

Le droit au congé parental d'éducation est ouvert aux deux parents, sans priorité pour l'un ou l'autre.

Le père et la mère peuvent tout à fait envisager de prendre un congé total en alternance ou un congé simultané à temps partiel.

> Choix entre absence complète ou travail à temps partiel

Vous pouvez opter pour :

- le **congé parental total** durant lequel votre contrat de travail est suspendu ;
- le **congé parental à temps partiel** durant lequel votre durée du travail est réduite, sans qu'elle ne soit inférieure à un mi-temps (50%, 60%, 70%, 80%, 90%).

> Formalités et modalités de prise du congé

Vous pouvez demander le bénéfice du congé parental :

- **immédiatement à l'expiration de votre congé maternité, paternité ou adoption.** Dans ce cas, vous devez informer la DRH du point de départ et de la durée de la période pendant laquelle vous entendez bénéficier du congé total ou de la réduction de la durée du travail, au moins **un mois avant l'expiration du congé maternité, paternité ou adoption** ;
- **après la reprise du travail**, avant le 3ème anniversaire de la naissance de l'enfant ou de son arrivée au sein de votre foyer. Dans ce cas, vous devez informer la DRH du point de départ et de la durée de la période pendant laquelle vous entendez bénéficier du congé total ou de la réduction de la durée du travail, au moins **2 mois avant le début du congé parental.**



2. Pendant votre congé

> Durée du congé

Enfant de moins de 3 ans

Le congé parental a une **durée initiale d'un an au plus**.

Il peut être **prolongé deux fois** pour prendre fin au plus tard :

- au 3^{ème} anniversaire de l'enfant ;
- en cas d'adoption de l'enfant, à l'expiration d'un délai de 3 ans à compter de son arrivée au foyer.

Enfant de plus de 3 ans

En cas d'adoption d'un enfant de plus de 3 ans (et de moins de 16 ans), le congé parental a une **durée maximale d'un an** à compter de son arrivée au foyer.

Pour les enfants nés ou adoptés à partir du 1^{er} octobre 2014

En cas de naissance multiple, le congé parental d'éducation peut être **prolongé jusqu'à l'entrée à l'école maternelle** des enfants.

En cas de naissance multiple d'au moins trois enfants ou d'adoptions simultanées d'au moins trois enfants, il peut être **prolongé cinq fois**.

Maladie, accident ou handicap graves de l'enfant

En cas de maladie, accident ou handicap graves de l'enfant, le congé parental peut être **prolongé d'une année**.

Il peut donc prendre fin au plus tard :

- au 4^{ème} anniversaire de l'enfant ;
- en cas d'adoption d'un enfant de moins de 3 ans, à l'expiration d'un délai de 4 ans à compter de son arrivée au foyer ;
- en cas d'adoption d'un enfant de plus de 3 ans (et de moins de 16 ans), à l'expiration d'un délai de 2 ans à compter de son arrivée au foyer ;
- en cas de naissance multiple d'au moins trois enfants ou d'adoptions simultanées d'au moins trois enfants, au 6^{ème} anniversaire des enfants.



> Prolongations et modifications du congé

A l'expiration de votre congé initial, vous avez la possibilité de prolonger en :

- maintenant votre choix initial ;
- **transformant votre congé parental total en congé parental à temps partiel ;**
- **transformant votre congé parental à temps partiel en congé parental total.**

Toutefois, si vous prolongez votre congé parental à temps partiel, vous ne pouvez modifier la durée du travail initialement choisie qu'avec l'accord de votre employeur.

Vous devez avertir la DRH de la prolongation et de l'éventuelle modification de votre choix initial au moins **un mois avant le terme initialement prévu.**

> Rémunération

Le congé parental total entraîne la suspension de votre contrat de travail et n'est **pas rémunéré par l'entreprise**. Le congé parental à temps partiel entraîne une **réduction de votre rémunération au prorata de votre temps de travail**.

Vous pouvez, si vous en remplissez les conditions, **bénéficier du complément de libre choix d'activité servi par la Caisse d'Allocations Familiales (CAF)**. Pour les enfants nés ou adoptés à partir du 1^{er} janvier 2015, il s'agit de la **prestation partagée d'éducation de l'enfant**.

Nous vous recommandons de vous rapprocher de votre CAF pour plus de renseignements.

Vous pouvez utiliser **les droits que vous avez affectés dans votre CET** pour compenser l'absence ou la diminution de votre rémunération pendant votre congé parental total ou à temps partiel.

Vous ne pouvez exercer par ailleurs aucune activité professionnelle autre que les **activités d'assistance maternelle**.

> Indemnisation

En cas de congé parental total, vous pouvez bénéficier, sous conditions, de **certaines allocations** versées par la CAF:

- Complément de Libre Choix d'Activité (CLCA) pour les salariés en congé parental total ou en congé parental à temps partiel (pour les enfants nés ou adoptés à partir du 1^{er} janvier 2015, il s'agit de la prestation partagée d'éducation de l'enfant) ;
- Complément Optionnel de Libre Choix d'Activité (COLCA) pour les salariés en congé parental total qui ont au moins 3 enfants à charge (pour les enfants nés ou adoptés à partir du 1^{er} janvier 2015, il s'agit de la prestation partagée d'éducation de l'enfant majorée).

Ces compléments activité taux plein ou ces prestations sont cumulables avec les congés pris dans le cadre d'un CET.



> Prévoyance

Régime frais de santé

En cas de congé parental total, vous cessez de bénéficier du régime de frais de santé de l'entreprise. Vous pouvez toutefois **maintenir votre adhésion à titre individuel** (dans ce cas, il n'y a pas de prise en charge de la cotisation par l'employeur).

Retraite

En cas de congé parental total, vous cessez de cotiser pour votre retraite.
En cas de congé parental à temps partiel, vous pouvez décider de **maintenir le calcul des cotisations sur une assiette à temps plein** (vous assumerez le supplément de cotisations salariales, l'employeur assumera le supplément de cotisations patronales).

> Charge du poste de travail

En cas de congé parental à temps partiel, **un entretien avec votre RRH et votre manager vous sera proposé afin de définir le contenu, la nature et la charge du poste de travail.**

A l'occasion de l'Entretien de Développement Professionnel, un point annuel sera fait sur l'organisation du travail.

> Lien avec l'entreprise

Pendant le congé parental total et si vous le souhaitez, afin de limiter les effets liés à l'éloignement prolongé de la vie de l'entreprise, vous pouvez recevoir à domicile par voie de messagerie électronique les **principales informations relatives à la vie de l'entreprise et de l'établissement.**

> Reprise du travail avant le terme du congé

En cas de **décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du ménage**, vous pouvez :

- si vous êtes en congé parental total : reprendre votre activité initiale ou exercer votre activité à temps partiel dans la limite de la durée initialement prévue par le contrat de travail ;
- si vous êtes en congé parental à temps partiel : reprendre votre activité initiale ou en modifier la durée, avec l'accord de votre employeur.

Vous devez informer la DRH au moins **un mois avant la date à laquelle vous entendez bénéficier de ces dispositions.**



> Reprise du travail au terme du congé

Nous vous recommandons d'informer la DRH **un mois avant votre retour**.

Dans les deux mois qui précèdent le terme de votre congé, vous serez invité à participer à un entretien avec votre Responsable RH afin **d'évaluer vos besoins éventuels en formation pour pouvoir reprendre votre activité dans de bonnes perspectives professionnelles**.

Au cours de cet entretien, votre niveau de rémunération au retour du congé sera examiné.

3. A votre retour de congé

> Retour à l'emploi précédent

A l'issue de votre congé ou dans le mois qui suit votre demande de reprise de l'activité, vous retrouverez votre **précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente**.

> Détermination des avantages liés à l'ancienneté

L'ancienneté au retour est de :

- **100% pour un congé de 18 mois ;**
- 50% au-delà de 18 mois.

> Entretien avec l'employeur

Vous avez droit à un **entretien avec votre employeur en vue de votre orientation professionnelle**.

> Formation professionnelle

Si vous avez bénéficié d'un congé parental total, vous pourrez demander à effectuer un **point orientation auprès de Thales Université**. A l'issue de ce bilan, un action de formation pourra être envisagée si nécessaire.



III. Les congés pour enfants malades

1. Les Jours de congés pour enfants malades

> Jours enfants malades

En tant que père ou mère et salarié(e) vous bénéficiez d'une **autorisation d'absence de 5 jours ouvrés rémunérés par an et par enfant** est accordée par la DRH en liaison avec la hiérarchie aux salariés, **pères ou mères de famille**, à condition :

- de produire un justificatif médical attestant l'état de santé de l'enfant et la nécessité d'une présence constante d'un parent ;
- que l'âge de l'enfant soit inférieur à 16 ans ou 18 ans s'il est handicapé.

Si vous et votre conjoint(e) êtes salariés du Groupe Thales, vous bénéficiez l'un et l'autre de ces dispositions mais ne pouvez prendre en simultané les jours d'absence.

Il vous faudra adresser un **certificat médical** attestant de l'état de santé de votre enfant et de la nécessité d'une présence constante d'un parent, à votre service Administration / Paie, dans les meilleurs délais.

> Cumul des jours enfants malades

Vous pouvez cumuler les jours de congés pour enfants malades dans la limite de 3 jours par an sur 3 ans, soit jusqu'à **9 jours**.

Pour les parents d'enfants handicapés et les parents isolés, le cumul est possible dans la limite de **12 jours**.

A noter...

Afin de vous permettre de vous absenter en toute sérénité quand votre enfant est malade, **Thales Alenia Space assure le maintien de votre rémunération pendant toute la durée de votre absence** (dans la limite des 5 jours ouvrés par an et par enfant).



2. Congé de présence parentale

Le congé de présence parentale est **accordé lorsque la maladie, l'accident ou le handicap d'un enfant à charge présente une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue de sa mère ou de son père et des soins contraignants.**

> Bénéfice du congé

Si votre enfant à charge est atteint d'une maladie, d'un handicap ou est victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants, **vous pouvez bénéficier d'un congé de présence parentale** sur présentation d'un certificat médical.

La durée initiale de ce congé est celle définie par le certificat médical. Si cette durée est supérieure à six mois, le droit est renouvelé à cette échéance au vu d'un nouvel examen qui donne lieu à un nouveau certificat médical.

Le nombre de jours d'absence autorisée dont vous pouvez bénéficier est au maximum de **310 jours ouvrés à prendre sur une période maximale de 3 ans** (par enfant et par maladie). Aucun de ces jours ne peut être fractionné.

A l'issue de la période de congé de 3 ans, un nouveau droit à congé peut être ouvert en cas de rechute ou de récurrence de la pathologie de l'enfant au titre de laquelle un premier congé a été accordé.

> Modalités de prise du congé

Vous devez informer votre employeur de votre volonté de bénéficier du congé de présence parentale **au moins 15 jours avant le début du congé** par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en main propre à votre Responsable RH. Cette demande doit être accompagnée d'un **certificat médical précisant la durée prévisible du traitement de l'enfant.**

En cas de prolongation du congé au-delà de cette durée prévisible, vous devrez procéder à une nouvelle demande de congé. Cette demande doit de nouveau être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre accompagnée d'un second certificat médical.

Chaque fois que vous souhaitez prendre un ou plusieurs jours de congé au titre du congé de présence parentale, vous devez en **informer votre employeur au moins 48 heures à l'avance.**

A l'issue du congé de présence parentale, vous retrouvez votre précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. Il en est de même en cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du foyer.

La durée du congé de présence parentale est prise en compte pour moitié pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté.



> Indemnisation

Une **attestation** indiquant le nombre de jours de congé de présence parentale pris vous sera fournie chaque mois afin que vous puissiez bénéficier des **allocations journalières de présence parentale** (AJPP).

Nous vous recommandons de **vous rapprocher de votre CAF** afin de déposer une demande d'AJPP (accompagnée de l'attestation de l'employeur et du certificat médical) et d'obtenir des informations sur le montant de ces allocations.

L'AJPP est versée dans la limite d'une durée maximale de 3 ans pour un même enfant et par maladie, accident, handicap. Au cours de cette période, le nombre maximal d'allocations journalières versées est égal à 310.

En cas de nouvelle pathologie de l'enfant, un nouveau droit est ouvert dans des conditions similaires.

3. Soutien aux parents d'enfants en situation de handicap

Outre l'autorisation d'absence précitée (page 21), l'**Accord Groupe en faveur des personnes en situation de handicap**, signé le 21 octobre 2011, prévoit deux dispositions destinées à soutenir les parents des enfants en situation de handicap.

Tout d'abord, Thales Alenia Space s'est engagé à étudier toute demande **d'aménagement d'horaires ou d'organisation du travail** pour les salariés dont le ou les enfants sont concernés par une situation de handicap se caractérisant par une autonomie réduite reconnue par les organismes habilités.

Par ailleurs, dans le cadre du contrat de prévoyance « Gros risque » conclu avec Humanis et l'OCIRP, Thales Alenia Space met en place, pour les enfants en situation de handicap de salariés de Thales Alenia Space, une rente viagère mensuelle à vie dite « handicap », en cas de décès d'un parent salarié de Thales Alenia Space.



Concilier son activité professionnelle avec sa vie familiale

I. La gestion du quotidien et de ses imprévus

> Garde d'enfants

Pour maintenir l'attention portée à l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, la Société réserve des places **au sein de crèches inter-entreprises** sur les établissements de Cannes et de Toulouse.

Des mails sont adressés chaque année aux salarié(e)s afin de permettre à chacun(e) de faire part d'une demande de place en crèche, en fonction des possibilités.

A noter...

Thales Alenia Space a pris la décision de financer 2x10 places en crèche, à proximité des établissements de Cannes et Toulouse.

II. L'organisation et l'aménagement du travail

1. *Le travail à temps partiel*

> Bénéficiaires

Le travail à temps partiel est un **droit reconnu à tous les salariés de l'entreprise, sauf contraintes majeures de nécessité de service.**

L'accès au temps partiel est **ouvert aux hommes comme aux femmes.**

Le père et la mère peuvent tout à fait envisager de travailler à temps partiel simultanément.



> Formalités

Si vous envisagez de passer à temps partiel, vous devez adresser une **demande à votre hiérarchie, en informant également votre RRH.**

> Modalités

Cinq types de temps partiels peuvent être envisagés⁶ :

- 90 % (1/2 journée non travaillée) ;
- 80% (1 journée non travaillée) ;
- 70 % (1 journée ½ non travaillée) ;
- 60 % (2 journées non travaillées) ;
- 50 % (2 journées ½ non travaillées).

Le pourcentage de réduction est déterminé au terme d'un **accord avec votre hiérarchie.**

> Entretien avec la hiérarchie en lien avec la DRH

Lors du passage à temps partiel, vous bénéficierez d'un entretien avec votre hiérarchie et votre RRH pour adapter la charge de travail avec le temps partiel.

L'Entretien Annuel d'Activité sera l'occasion d'échanger avec votre supérieur hiérarchique pour veiller à la bonne adéquation de la charge de travail avec le temps partiel.

2. L'organisation des réunions

> Horaires / jours

Thales Alenia Space veille à prendre en compte les exigences de la vie familiale dans l'organisation des réunions.

Ainsi, la Direction veillera, **dans la mesure du possible**, à ce que :

- il soit fait en sorte que les réunions soient organisées pour **débuter au plus tôt à 9h** et pour **se terminer au plus tard à 18h** (sauf contraintes particulières);
- il soit porté une attention particulière à ne **pas organiser de réunion importante le jour de la rentrée scolaire annuelle.**

Il est recommandé de prendre en compte, dans la mesure du possible, l'organisation du travail des salariés à temps partiel.

⁶ Cf Accord d'entreprise sur les modalités applicables au travail à temps partiel dans le cadre de l'accord du 9 octobre 2000 / Intranet / Ressources Humaines / Accords / Division Space



> Planification

Réunions périodiques et prévisibles

Au sein de chaque service, un effort particulier sera apporté pour mettre en place une **planification des réunions** conduisant à l'**élaboration d'un calendrier indicatif** permettant à chacun de prendre les dispositions nécessaires afin de concilier au mieux les exigences liées à la vie professionnelle et à la vie personnelle.

Réunions ponctuelles

Sauf cas d'urgence, il sera fait en sorte de prévoir un **délaï de prévenance suffisant**, compatible avec les impératifs de la vie familiale.

> Affichage

Des affichages sont mis en place dans les salles de réunions rappelant les principes d'organisation des réunions.

> Moyens de communication à distance

Afin de limiter les déplacements entre Etablissements et à chaque fois que cela sera possible, il sera fait recours aux moyens de communication à disposition dans l'entreprise : visio-conférences, audio-conférences, net-meeting...

A noter...

Thales Alenia Space s'est engagé à rappeler régulièrement aux salarié-e-s et aux Managers, le nécessaire équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée.

Il s'agit du respect de bonnes pratiques en matière d'horaires de travail, d'heures de réunion ainsi que d'utilisation des NTIC.



3. Les garanties apportées par THALES ALENIA SPACE

> Adaptation de la charge de travail

Si vous êtes à temps partiel, votre charge de travail sera adaptée dans les faits.

Afin de s'assurer du respect de ce principe, plusieurs entretiens sont organisés :

- **au moment de votre passage à temps partiel**, un entretien aura lieu avec votre responsable hiérarchique et votre responsable RH afin d'aborder la charge et l'organisation de votre travail ainsi que votre formation et votre évolution de carrière ;
- **chaque année, après le passage à temps partiel**, une discussion aura lieu lors de l'EAA ou de l'EDP pour évoquer ces points. En cas de désaccord persistant sur l'organisation du travail, vous pourrez demander un second entretien en présence du DRH.

> Evolution de carrière et formation

THALES Alenia Space veille à ce que le choix par un salarié d'un passage à temps partiel ne puisse être à l'origine **d'aucune discrimination dans l'évolution de sa carrière et de sa rémunération**. Il est rappelé que la rémunération versée au salarié est calculée au prorata de son temps de présence mais que cela ne doit pas avoir pour conséquence une sous-évaluation des performances du salarié.

Par ailleurs, un entretien avec son responsable RH sera organisé pour tout salarié n'ayant pas changé de poste depuis plus de cinq ans afin de faire le point sur son évolution professionnelle.

Enfin, une attention particulière est portée à **l'organisation de la formation professionnelle** afin que celle-ci soit en adéquation avec l'organisation du temps de travail du salarié à temps partiel.

> Retour à temps plein

Si vous envisagez votre retour à temps plein, cette **situation sera abordée lors de votre EDP** afin de faciliter les conditions de ce retour et d'en tenir compte dans l'organisation de votre travail.



III. La formation et les missions professionnelles

1. Les formations

> Planification

La Direction veillera à ce que :

- **les formations en dehors du temps de travail habituel ou imposant un éloignement géographique ne soient pas pénalisantes ;**
- les horaires des sessions de formation soient dans la mesure du possible adaptés aux contraintes de disponibilité et de distance ;
- une attention particulière soit portée à la planification des sessions de formation notamment pour les salariés à temps partiel.

> Prise en charge des frais de garde supplémentaires d'enfants dans la limite d'un plafond

Vous pouvez demander la prise en charge des frais de garde supplémentaires de vos enfants de **moins de 16 ans**, engagés à l'occasion de **formations effectuées en dehors de l'établissement d'origine et du temps de travail habituel**, dans la limite de **300 euros par an**.

> Formalités

Prise en charge sur **note de frais**, en :

- remplissant la rubrique adéquate sur le formulaire NdF ;
- produisant un **justificatif** mentionnant l'objet de la dépense.

2. Les missions

> Planification

La Direction veillera à ce que **les salariés soient informés des départs en mission dans un délai compatible en terme d'organisation avec les impératifs de la vie familiale**.



> Prise en charge des frais de garde supplémentaires d'enfants dans la limite d'un plafond

Vous pouvez demander la prise en charge des frais de garde supplémentaires de vos enfants de **moins de 16 ans**, engagés à l'occasion des **missions** nécessitant un **déplacement hors de l'établissement d'origine**, dans la limite de **300 euros par an**.

> Formalités

Prise en charge sur **note de frais**, en :

- remplissant la rubrique adéquate sur le formulaire NdF ;
- produisant un **justificatif** mentionnant l'objet de la dépense.



A noter...

Sur chacun de nos établissements de TAS-F,
un-e Référent-e Egalité F-H a été nommé-e au sein de la DRH

- ✓ **Etablissement de Toulouse :**
Marie-Andrée SAUVEUR FONTAINE – poste : 39 65
- ✓ **Etablissement de Cannes :**
Frédéric LEONARDI – poste : 32 48

Un site Intranet spécifique est également à votre disposition.

Vous pourrez y retrouver toutes les informations concernant les mesures concrètes et les engagements de Thales Alenia Space, pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise

→ INTRANET TAS F – Ressources Humaines – Focus – Egalité professionnelle FH



Pour toute question relative à la parentalité, n'hésitez pas à contacter la Direction des Ressources Humaines de votre établissement de Cannes ou de Toulouse.

