



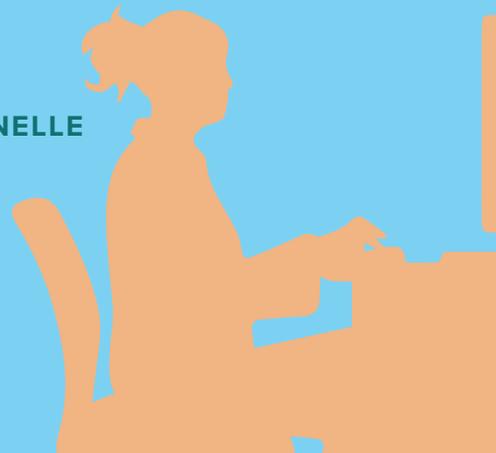
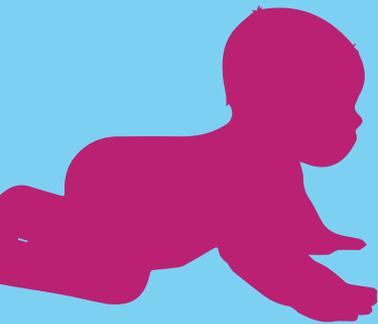
Guide de la parentalité



PRÉPARER

ACCUEILLIR

CONCILIER VIE PROFESSIONNELLE
ET VIE FAMILIALE



ÉDITO

Depuis 2008 et la signature de la première Charte de la Parentalité, le groupe Casino se mobilise en faveur de la parentalité sous toutes ses formes au sein de ses équipes. Il s'agit à la fois d'un facteur essentiel de bien-être au travail pour les salariés parents, et d'un levier pour renforcer l'égalité professionnelle au sein de l'entreprise.

La signature, en 2021, de la nouvelle Charte de la Parentalité en Entreprise et du 4^{ème} accord Groupe sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes s'inscrit dans cette dynamique. Les engagements du Groupe répondent à trois grands enjeux : faire évoluer les représentations liées à la parentalité dans l'entreprise, créer un environnement favorable aux salariés parents comme aux femmes enceintes, et respecter le principe de non-discrimination dans leur évolution professionnelle.

Ce guide de la parentalité est destiné à tous les parents. Vous y trouverez des informations pratiques sur vos droits de parents et de futurs parents, un rappel des démarches liées à la parentalité, ainsi que les avantages proposés par le Groupe pour aider chacun et chacune à mieux concilier vie professionnelle et vie de famille au quotidien.



PRÉPARER L'ARRIVÉE D'UN ENFANT

Vos premières démarches

Avant la fin du 3^e mois de grossesse, les déclarations auprès de la CPAM et de la CAF doivent être effectuées afin de garantir votre prise en charge au titre de l'assurance maternité et des prestations sociales. Pour bénéficier des **mesures de protection légales et conventionnelles** liées à votre grossesse, il est également important – bien que non obligatoire – d'en informer votre employeur dès que possible.

Vos droits au travail avant l'arrivée d'un enfant

- Si votre poste n'est pas compatible avec votre situation (notamment dans le cas d'un poste à risque, d'un travail de nuit, ou d'un état de santé particulier...) et qu'il n'est pas éligible au télétravail, un **aménagement d'horaires** d'arrivée et de départ, ou un **reclassement temporaire** au sein de l'entreprise peuvent être mis en place, **dès le 4^{ème} mois**. Vous pouvez vous rapprocher de votre supérieur

hiérarchique ou de votre Responsable RH pour en connaître les modalités.

- Aux Sièges et dans les établissements commerciaux du Groupe qui proposent ce service à leurs clients, les salariées enceintes de 4 mois et plus peuvent utiliser les places de parking réservées aux familles et/ou aux femmes enceintes.

- **Les absences** pour vous rendre aux sept **visites prénatales obligatoires** sont autorisées et **rémunérées**. **Le futur papa** (ou la future seconde maman) a droit également à des absences, non rémunérées, pour vous accompagner à trois de ces sept examens médicaux.

- Dans le cadre d'une **assistance médicale à la procréation** (AMP), Ces absences ne modifient pas la rémunération. Elles sont considérées comme du temps de travail effectif pour la détermination de la durée de vos congés payés et de votre ancienneté. Elles ne doivent pas entraîner de baisse de rémunération.

Le congé prénatal

- Sa durée varie de 6 à 24 semaines (voir tableau en pages 6-7).

En accord avec votre médecin, il est possible de le réduire afin de bénéficier d'un congé postnatal plus long (dans la limite de 3 semaines). En cas de naissances multiples, ou pour la naissance d'un troisième enfant, votre congé prénatal peut être avancé de 4 ou 2 semaines suivant le cas.

Pour en savoir plus :

<https://www.ameli.fr/sites/default/files/Documents/guide-maternite-2022.pdf>

Le père, le conjoint ou la conjointe de la future maman bénéficient également de trois autorisations d'absence (dans la limite de trois jours) pour assister aux rendez-vous médicaux nécessaires au protocole AMP. Les heures d'absence correspondantes n'entraînent aucune diminution de la rémunération.

- **Si vous adoptez un enfant, un congé non rémunéré d'une durée maximale de 6 semaines** peut vous être accordé pour vous rendre à l'étranger ou en France ultramarine.

- Vous bénéficiez de trois autorisations d'absence (dans la limite de trois jours) pour les formalités administratives liées à l'adoption de votre enfant. Les heures d'absence correspondantes n'entraînent aucune diminution de votre rémunération.

À savoir : Avant le début de votre congé maternité, et si votre état de santé le justifie, votre médecin peut vous prescrire un congé pathologique de 14 jours fractionnables.

- Dans le mois qui précède votre départ en congé, vous pouvez demander un entretien avec votre manager. Vous pourrez ainsi échanger ensemble sur les modalités de votre prise de congé, évoquer vos conditions de retour ainsi que les éventuelles formations à mettre en place pour faciliter votre reprise du travail.



ACCUEILLIR SON ENFANT

Le congé de maternité

- Sa durée minimale est de 16 semaines, mais elle augmente en fonction du nombre d'enfants déjà présents au sein de votre foyer, et du nombre d'enfants à naître.

ENFANTS À NAÎTRE	ENFANTS DÉJÀ PRÉSENTS AU FOYER	DURÉE DU CONGÉ DE MATERNITÉ		
		PRÉNATAL	POSTNATAL	TOTAL
1	0 ou 1	6 SEMAINES	10 SEMAINES	16 SEMAINES
1	2 ET +	8 ou 10 ⁽¹⁾ SEMAINES	18 ou 16 ⁽¹⁾ SEMAINES	26 SEMAINES
2 (JUMEAUX)		12 ou 16 ⁽²⁾ SEMAINES	22 ou 18 ⁽²⁾ SEMAINES	34 SEMAINES
3 (TRIPLÉS)		24 SEMAINES	22 SEMAINES	46 SEMAINES

⁽¹⁾ Vous pouvez transférer 2 semaines de votre congé postnatal vers votre congé prénatal

⁽²⁾ Vous pouvez transférer 4 semaines de votre congé postnatal vers votre congé prénatal

À savoir : Vous pouvez renoncer, si vous le souhaitez, à une partie de votre congé maternité, mais vous devez obligatoirement **cesser de travailler pendant au moins 8 semaines, dont 6 semaines après votre accouchement.**

- Pour la naissance d'un troisième enfant, le maintien intégral de votre salaire est assuré pendant la totalité de votre congé de maternité de 26 semaines.

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

- Ce congé, indemnisé par la Sécurité sociale, est **ouvert à tout salarié** et accordé sans condition d'ancienneté :
 - au père de l'enfant, quelle que soit votre situation familiale : mariage, pacte civil de solidarité (Pacs), union libre, divorce ou séparation, et ce même s'il ne vit pas avec vous ou votre enfant ;
 - à la personne vivant maritalement avec la mère, même si ce n'est pas le parent biologique de votre enfant.

- **Sa durée est de 25 jours** (samedi, dimanche et jour férié compris) pour une naissance simple, et de 32 jours en cas de naissances multiples.

Ce **congé est fractionnable**, avec une première période de 4 jours de congés devant être pris immédiatement après le congé de naissance de 3 jours.

La seconde période du congé dure 21 jours ou 28 jours en cas de naissances multiples. Elle peut être fractionnée en deux parties, dont la plus courte doit être au moins égale

à 5 jours et doit débuter dans un délai de 6 mois à compter de la naissance de votre enfant.

À savoir : pour bénéficier d'un congé de paternité, il est nécessaire **d'informer l'employeur par écrit** au moins un mois avant la date du départ en congé, en précisant sa durée.

- L'indemnisation du congé de paternité des salariés du Groupe est complétée à **100 % du salaire** pendant 25 jours en cas de naissance simple, et pendant 32 jours en cas de naissances multiples.

- La durée d'absence pour congé de paternité est prise en compte en intégralité dans le calcul de l'ancienneté du salarié.

Pour en savoir plus :

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F3156>

<https://www.ameli.fr/assure/droits-demarches/famille/maternite-paternite-adoption/conge-paternite-accueil-enfant>

Le congé d'adoption

- Il est accordé sous conditions, pour une durée de **16 à 22 semaines**. Il est indemnisé par l'assurance maladie et peut débuter à la date d'arrivée de l'enfant (ou 7 jours avant). Il peut être pris par l'un des deux parents,

ou être réparti entre eux si tous deux sont salariés. Dans ce cas, la durée du congé est rallongée de 25 jours supplémentaires, et de 32 jours en cas d'adoption de plusieurs enfants.

Les démarches obligatoires dès la naissance

• La naissance de votre enfant doit être déclarée auprès des services d'état civil de la mairie du lieu de l'accouchement, **dans les 3 jours qui suivent la naissance**. Elle peut être réalisée par l'autre parent ou, à défaut, par le médecin, la sage-femme ou toute autre personne ayant assisté à l'accouchement. L'acte de naissance est rédigé par un officier d'état civil.

À savoir : Les officiers d'état civil se déplacent parfois directement dans les maternités pour enregistrer les déclarations de naissance.

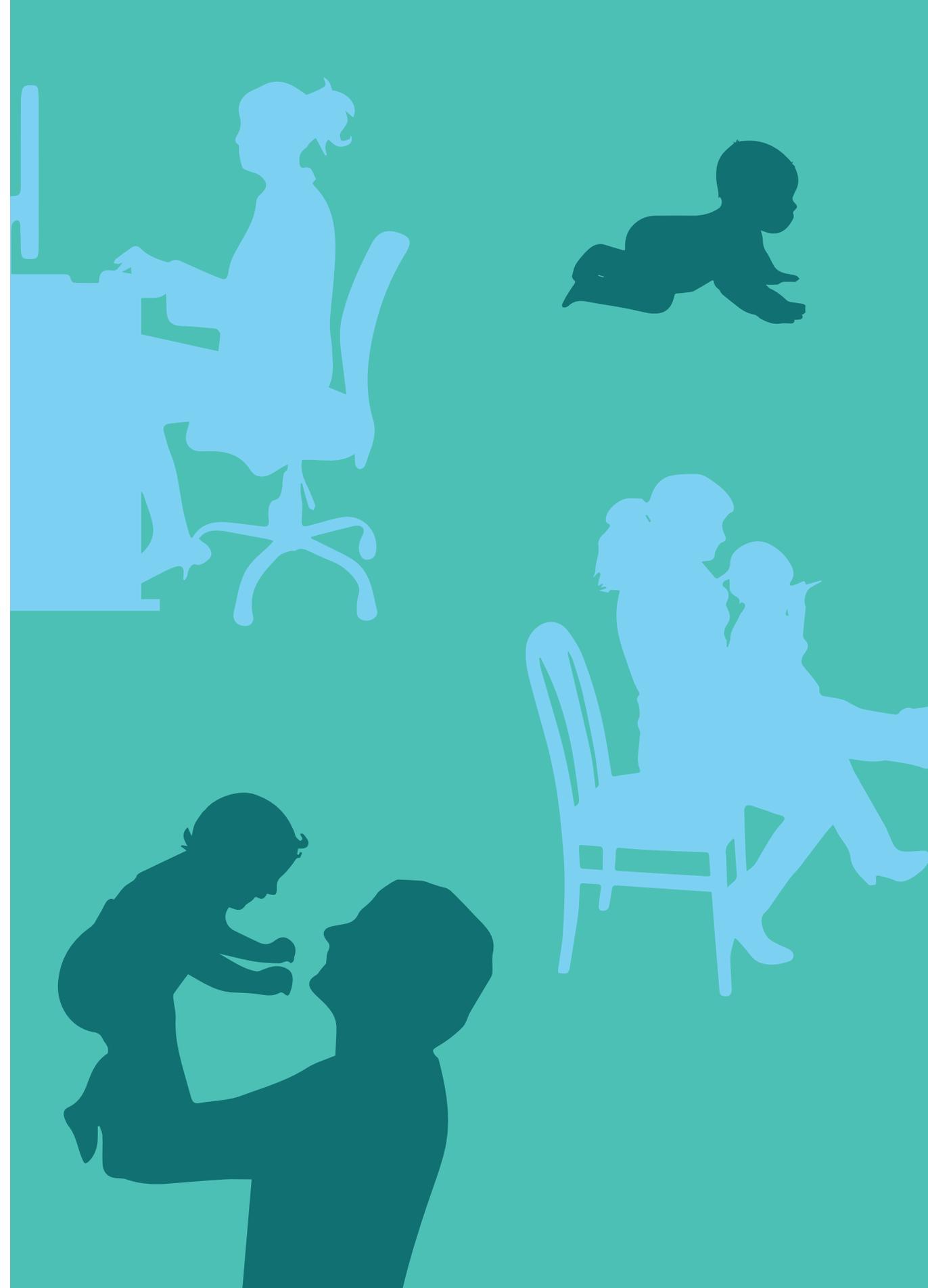
À savoir : La **reconnaissance anticipée** permet au père comme à la mère de reconnaître leur enfant avant sa naissance et d'établir ainsi sa filiation. Cette démarche s'effectue dans n'importe quelle mairie, en présentant un justificatif d'identité et un justificatif de domicile de moins de 3 mois. Une copie de cet acte pourra être présentée au moment de la déclaration de naissance de l'enfant.

- Des copies de l'acte de naissance vous seront nécessaires pour déclarer votre changement de situation auprès de :
 - votre Caisse d'Allocations Familiales ;
 - votre Caisse Primaire d'Assurance Maladie ;
 - votre mutuelle (Miel Mutuelle) ;
 - Casino (CSP-RH Paie)
 - ainsi que l'employeur de votre conjoint.

À savoir : Vous pouvez demander l'inscription de votre enfant sur votre carte Vitale et/ou sur celle de son autre parent, quelle que soit votre situation familiale.

Cela permet notamment d'obtenir le remboursement des frais engagés sur le compte du parent qui emmène l'enfant en consultation.

- Miel Mutuelle verse **une aide à la naissance ou à l'adoption** aux collaboratrices et collaborateurs du Groupe. En 2022, cette prime varie **de 190 € à 550 €** par enfant selon le type de couverture souscrite. Votre cotisation est également offerte le mois de la naissance ou de l'adoption, ainsi que le mois qui suit. Pour en bénéficier, il suffit de renvoyer le formulaire à télécharger sur l'intranet Casweb (espace RH > avantages sociaux > mutuelle santé) dans les 3 mois qui suivent la naissance ou l'adoption de votre enfant.





REPRENDRE LE TRAVAIL

Les différents modes d'accueil de l'enfant

- Votre enfant peut être accueilli en crèche collective, en micro-crèche, en structure multi-accueil ou en jardins d'enfants. Tous ces établissements sont soumis à une réglementation stricte et sont contrôlés par les services de la Protection Maternelle et Infantile (PMI).
- Vous pouvez confier votre enfant à une assistante maternelle titulaire d'un agrément délivré par le Président du Conseil Général, qui pourra le garder à son domicile.
- Une assistante parentale peut également venir garder votre enfant chez vous, ou éventuellement en garde partagée avec une autre famille.

Vos démarches

- Les demandes de place en crèche s'effectuent dès votre 5^{ème} ou 6^{ème} mois de grossesse. Vous devez vous adresser auprès des services à la petite enfance de votre commune pour les crèches municipales, ou directement auprès des directions de crèche pour les établissements privés.

Le Groupe encourage et soutient le financement des projets de crèche inter-entreprises. Un partenariat a notamment été instauré avec la ville de Saint-Etienne pour obtenir des places au sein de la crèche créée au Siège Social du Groupe. Des dispositions similaires sont mises en place à Vitry-sur-Seine.

- Si vous choisissez de faire appel à une assistante maternelle, le centre de Protection Maternelle et Infantile (PMI) de votre commune vous informera sur le statut de particulier-employeur et vous communiquera la liste des assistantes maternelles disponibles.

- Le service à la petite enfance de votre commune peut également vous aider dans votre recherche d'assistante parentale.

- En fonction de vos ressources, la CAF peut vous aider à financer l'emploi de votre assistante maternelle ou parentale.

Pour en savoir plus :

<https://www.caf.fr/allocataires/aides-et-demarches/droits-et-prestations/vie-personnelle/la-prestation-d-accueil-du-jeune-enfant-paje>

À savoir : Vous bénéficiez d'un crédit d'impôt égal à 50 % du montant des dépenses de frais de garde d'enfants de moins de 6 ans, dans la limite d'un plafond annuel de 2 300 € par enfant à charge.

Votre retour dans l'entreprise

- À votre retour de congé, il vous sera proposé un entretien professionnel avec votre supérieur hiérarchique dans un délai de 30 jours suivant la reprise de votre activité.

- Si vous avez été en congé pendant plus de 4 mois et que des évolutions technologiques sont survenues entre temps dans votre métier ou votre fonction, vous pourrez bénéficier de formations spécifiques.

À savoir : Si vous allaitez votre enfant, vous avez droit, jusqu'à son premier anniversaire, à une réduction d'une heure de votre temps de travail journalier.

Cette heure comprend deux pauses (non rémunérées) de 30 minutes, le matin et l'après-midi. Cette période est réduite à 20 minutes si un local dédié à l'allaitement est mis à disposition à l'intérieur des locaux ou à proximité.

Le Groupe s'est engagé à accompagner les salariées volontaires à l'allaitement maternel en trouvant des solutions adaptées à leurs attentes et à la configuration des sites de travail.

Mon conseiller social en ligne

Mon Conseiller Social en ligne est un dispositif d'accompagnement personnalisé réservé aux collaborateurs du Groupe, développé en partenariat avec Malakoff Humanis. Son objectif est de vous apporter une écoute et une aide concrète en cas de difficultés, ainsi que des réponses à vos questions de santé, sociales ou juridiques.

Par exemple :

- À l'occasion d'une naissance ou d'une adoption, un chèque emploi service universel (CESU) « Maternité » peut être attribué pour vous aider à régler la facture d'un prestataire de services.
- Un CESU « Garde d'enfant » dont le montant varie en fonction du nombre d'enfants, peut être attribué aux foyers monoparentaux afin de faciliter leur maintien dans l'emploi.

Vous y trouverez également une écoute psychologique **24h24 et 7j/7**, en toute confidentialité.

Par téléphone : **09 72 72 35 72***

En ligne :

Connectez-vous sur Casweb > Les Ressources Humaines > Santé Sécurité et Conditions de travail > Mon Conseiller social en ligne

*prix d'un appel local- du lundi au vendredi de 8h à 18h- Écoute psychologique 24h/24 et 7j/7

À savoir : Des webinaires destinés à accompagner les parents salariés du Groupe seront régulièrement proposés .



Le congé parental d'éducation

- Ce congé est ouvert à tout salarié travaillant depuis au moins 1 an dans l'entreprise, à l'occasion de la naissance ou de l'arrivée au foyer d'un enfant.
- Sa durée initiale est de **12 mois**, et il est **renouvelable deux fois maximum**, jusqu'aux 3 ans de l'enfant. Ce congé peut être renouvelé jusqu'à cinq fois pour 3 enfants ou plus nés ou accueillis simultanément.
- Le congé parental d'éducation n'est pas rémunéré. Cependant, il est possible de prendre ce congé à **temps partiel**.
- Le Groupe s'est engagé à prendre en compte la période de votre congé parental dans le calcul de votre ancienneté, de façon partielle ou totale selon le cas.
- Au retour d'un congé d'adoption ou congé parental d'éducation d'une durée de plus de 4 mois, et en cas d'évolutions technologiques survenues sur votre métier ou votre fonction, des formations spécifiques vous seront proposées.

Le congé pour enfant malade

- Le congé pour enfant malade est ouvert à tout salarié, sans condition d'ancienneté, afin de s'occuper d'un enfant de moins de 16 ans malade ou victime d'un accident. La durée légale de ce congé non rémunéré est de 3 jours par an (et de 5 jours pour un enfant âgé de moins d'1 an ou si votre famille a 3 enfants de moins de 16 ans).

Dans l'accord Groupe, les 3 jours de congés pour enfant malade donnent lieu à récupération autant de fois que nécessaire. Ce congé est porté à 5 jours si vous avez au moins 3 enfants âgés de moins de 16 ans ou si votre enfant malade a moins d'1 an.

- Si votre enfant de moins de 16 ans doit être hospitalisé, l'accord en vigueur au sein du Groupe vous accorde un congé rémunéré de 6 jours ouvrables par an, sur présentation d'un certificat médical attestant la nécessité de votre présence à l'hôpital (ou au domicile en cas d'hospitalisation à domicile), ou pendant la période de convalescence après l'hospitalisation.

Le congé de présence parentale

Ce congé est ouvert à tout salarié parent d'un enfant de moins de 20 ans atteint d'une maladie, porteur d'un handicap ou victime d'un accident grave et ayant besoin d'une présence soutenue et de soins contraignants. La durée de ce congé est de **310 jours ouvrés sur une période de 3 ans**, utilisables en une ou plusieurs fois en fonction de vos besoins. En cas de rechute ou de récurrence de la pathologie de l'enfant, ce congé peut être renouvelé.

Le don de jours de repos est un dispositif qui permet à tout salarié d'offrir anonymement tout ou partie de ses jours de repos non pris à des collaborateurs qui assument la charge d'un enfant âgé de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident grave.

Grâce au fonds au bénéfice des collaborateurs aidants mis en place au sein du Groupe, les collaborateurs ayant un enfant, un conjoint ou un ascendant handicapé ou atteint d'une affection de longue durée peuvent bénéficier de 12 jours ouvrables successifs de congés ou de 10 jours ouvrables fractionnés par an.

À savoir : Le Groupe s'engage à adapter les horaires des parents salariés qui veulent accompagner leurs enfants à l'école le jour de la rentrée scolaire. Il propose également aux salariés en situation de famille monoparentale d'aménager leurs horaires de travail afin de pouvoir participer aux réunions parents-professeurs organisées par l'établissement scolaire de leurs enfants.

groupe-casino.fr

 @Groupe_Casino

 Groupe Casino

 groupecasino

Septembre 2022



GROUPE
Casino
NOURRIR UN MONDE
DE DIVERSITÉ