



12 mesures pour relever le #ParentalChallenge

Assurons les basiques

Pour relever le Parental Challenge, je m'engage sur l'honneur, en tant que DRH/CEO de mon entreprise, à mettre en place les mesures suivantes :

Mesure #1

Permettre à tous mes salarié-es confirmé-es en CDI de bénéficier des mesures liées à la parentalité, sans condition d'ancienneté.

Le problème que nous souhaitons résoudre

La loi et les conventions collectives exigent parfois une ancienneté minimale afin de bénéficier de certains droits dans l'entreprise. Certaines conventions collectives exigent par exemple 1 an d'ancienneté minimum pour pouvoir bénéficier du maintien de salaire en cas de congé maternité. Or dès qu'un-e salarié-e est confirmé-e à son poste en CDI, il ou elle fait partie de l'entreprise à part entière. Il paraît injuste de priver un-e salarié-e, avec qui une collaboration de longue durée se profile, de droits octroyés à ses collègues. En plus de réparer une forme d'injustice, cela contribue à poser les fondements d'une collaboration de confiance et pérenne.

Comment mettre cela en place concrètement

- S'affranchir des éventuelles conditions d'ancienneté, et étendre l'accès aux mesures liées à la parentalité à tou-tes les salarié-es confirmé-es en CDI.
- ... Et ce quelle que soit la typologie de mesures concernées (issues du Code du Travail, de votre convention collective, ou mesures supplémentaires mises en place par votre entreprise).
- En **option** : Si vous le souhaitez, vous pouvez aller encore plus loin en étendant cette mesure à tous les salarié-es, même en période d'essai.

Mesure #2

Appliquer la loi¹ et communiquer leurs droits à tou-tes mes salarié-es.

Le problème que nous souhaitons résoudre

Plus de la moitié des salarié-es déclarent mal connaître leurs droits liés à la parentalité². Et le minimum du cadre légal n'est souvent pas respecté : par exemple, 55% des femmes déclarent ne pas avoir bénéficié de la visite médicale obligatoire en retour de congé maternité³.

Comment mettre cela en place concrètement

En recensant sur le support de votre choix (intranet, guide papier, affiches...) les droits de vos collaborateurs liés à la parentalité, qu'ils proviennent :

- de la loi valable pour tous (Code du travail),
- des mesures de votre convention collective respective,
- des mesures supplémentaires prises par votre entreprise.

Mesure #3

Mieux accompagner les congés longs (maternité, adoption, second parent, parental) liés à la parentalité.

Le problème que nous souhaitons résoudre

Plus de 1 Français-e sur 3 a été victime de discrimination au retour d'un congé longue durée⁴.

L'anticipation du congé, le congé lui-même, et la reprise du travail sont des moments clés pour les salarié-es. Elles-Ils reviennent dans une entreprise et un

¹ Voir "Ce que dit la loi", en fin de document.

² Étude menée auprès de 37 000 salarié-es par le CSEP et l'Institut BVA en 2018

³ Enquête menée par Issence à l'été 2021 auprès de 700 femmes sur le retour de congé maternité

⁴ Défenseur des Droits, *Baromètre 2020 de la perception des discriminations dans l'emploi*.

poste qui ont évolué en leur absence, avec de surcroît un nouvel équilibre à trouver entre leur nouvelle vie parentale et leur travail. Il est indispensable de bien les accompagner à traverser cette période le plus sereinement possible.

Comment mettre cela en place concrètement

- Avant le congé :
 - Prévoir, si possible, un remplacement pendant l'absence du-de la salarié-e et l'associer à la sélection du-de la remplaçant-e.
 - Prendre en compte le temps de passation éventuel dans la charge de travail du-de la salarié-e.
 - Prévoir un entretien préalable au congé entre le-la manager et le-la salarié-e (expliquer le programme type de la semaine de reprise, faire le point sur les réalisations, les objectifs, les augmentations salariales éventuelles...).
- Pendant le congé :
 - La règle d'or est de ne jamais solliciter un-e salarié-e en congé.
- À la reprise :
 - Avoir un-e référent-e, idéalement la ou le manager, réellement disponible pour accueillir le ou la salarié-e le jour du retour.
 - Prévoir l'entretien de reprise entre le manager et le-la salarié-e (obligation légale).
 - Prévoir un véritable ré-onboarding et notamment : un moment de convivialité (même à distance) avec l'équipe complète et des rencontres avec les employé-es qui sont arrivé-es dans l'entreprise depuis le départ en congé du ou de la salarié-e.

Mesure #4

Protéger la confidentialité de mes employé-es afin qu'ils et elles fassent valoir leurs droits et bénéficient des mesures sans avoir à se confier sur leur parcours personnel.

Le problème que nous souhaitons résoudre

Parmi les salarié-es qui connaissent leurs droits, nombre d'entre eux renoncent tout de même à les faire valoir, ne souhaitant pas se confier sur ce qu'ils traversent à leur entreprise, notamment lors d'étapes à l'issue incertaine. Il peut s'agir par exemple d'un parcours de PMA ou adoption qui peuvent ne pas aboutir, ou du 1^{er} trimestre de grossesse, le plus à risque d'aboutir sur une fausse couche.

Comment mettre cela en place concrètement

- En communiquant à vos salarié-es le contact d'une personne unique (au service RH ou délégué-e du personnel, par exemple) qui sera destinataire des justificatifs d'absences ou des demandes d'aménagements d'horaires ou de lieu de travail, etc.
- En expliquant clairement aux salarié-es qu'ils n'ont pas besoin, s'ils ne le souhaitent pas, de dire à leur manager les raisons de leurs absences ou des aménagements de poste, mais seulement lui faire part des absences et du fait qu'elles soient justifiées.
- En expliquant clairement aux managers qu'elles et ils n'ont pas à exiger de motifs d'un réaménagement de poste ou d'absences. Elles-ils peuvent néanmoins s'assurer auprès du service RH que les absences sont bien justifiées.
- En rappelant aux RH leur devoir de confidentialité, et aux salarié-es que les RH sont tenu-es à la confidentialité.

- En mettant en place le même process pour tous les cas pertinents, hors parentalité (ex : en cas de suivi pour une maladie grave et / ou longue) afin que la confidentialité soit respectée.

Mesure #5

Autoriser et rémunérer les absences⁵ des salarié-es postulant à l'adoption pour les rendez-vous obligatoires ayant lieu sur le temps de travail (la réunion d'information et les rendez-vous nécessaires à l'évaluation psychosociale des postulant-es).

Le problème que nous souhaitons résoudre

Le parcours des postulants à l'adoption nécessite certaines absences sur les horaires de travail (notamment pour l'évaluation psychosociale à laquelle ils doivent se soumettre). Étant donné que des autorisations d'absence sont accordées en parcours PMA et pendant la grossesse, et afin d'encourager l'accompagnement de tous les parcours de parentalité, il semble juste d'accorder les mêmes types de droits aux salarié-es postulant à l'adoption.

Comment mettre cela en place concrètement

Vous pouvez évidemment demander aux salarié-es qu'ils vous présentent un justificatif.

⁵ Le nombre d'absences est variable, mais cela peut tourner autour de 5 absences de quelques heures chacune.

Mesure #6

Outiller nos managers à mieux accompagner et accueillir la parentalité, et les sensibiliser sur les discriminations.

Le problème que nous souhaitons résoudre

Le manager a un rôle clé dans l'accompagnement de la parentalité des salarié-es. Or près d'un tiers des femmes déclarent avoir eu le sentiment que l'annonce de leur grossesse a dérangé leur manager⁶.

Qu'il s'agisse d'une mauvaise réaction lors de l'annonce, d'un manque de préparation du départ en congé lié à la parentalité, d'un mauvais onboarding au retour du congé, tous ces manquements et maladresses rompent le lien de confiance entre les salarié-es et l'entreprise et sont parfois à l'origine d'envies de changer de travail, de baisse de motivation et d'engagement, de sentiment de mise à l'écart voire d'un burnout.

La meilleure manière pour l'entreprise d'éviter cela est de préparer ses managers à être à la hauteur en montant en compétences dans ce rôle qui fait partie de leurs missions.

Comment mettre cela en place concrètement

En mettant en place **au moins une** de ces actions :

- Envoyer à tous vos managers le guide et vous assurer qu'elles et ils l'aient lu.
- Organiser au moins 1 formation (exemples : Accueillir l'annonce, Repérer et suivre les risques psychosociaux et les signaux faibles de dépression / burnout parental, Accompagner la grossesse au travail, Préparer le départ et le retour de congé, Préparer et mener l'entretien de retour, etc.).
- Mettre en place des groupes de partage de bonnes pratiques entre managers.

⁶ Étude menée auprès de 37 000 salarié-es par le CSEP et l'Institut BVA en 2018.

Mesure #7

Offrir à tou-tes nos salarié-es parents dont les postes le permettent 100% de télétravail dans les moments clés qui précèdent et suivent la parentalité.

Le problème que nous souhaitons résoudre

La grossesse, le parcours PMA, la fausse couche, la gestion quotidienne de la parentalité peuvent requérir des moments où les salarié-es seront plus à même de travailler efficacement depuis chez elles/eux. Dans ces contextes variés, les salarié-es bénéficieraient grandement d'une flexibilité accrue, notamment grâce au télétravail.

Cela leur permettrait :

- d'économiser le temps de transport dans les moments où leur emploi du temps personnel est particulièrement compliqué,
- de travailler de chez elles/eux dans les moments difficiles, accompagnés de symptômes physiques parfois difficiles à supporter (pendant des parcours PMA, pendant la grossesse, après une fausse couche, après le congé second parent afin d'être un minimum présent pour soutenir la jeune mère devant allier convalescence et garde du nouveau-né).

Comment mettre cela en place concrètement

En mettant en place cette mesure :

- pendant certaines étapes du parcours PMA,
- les jours suivant une fausse couche,
- pendant la grossesse de mes salariées,
- un certain temps à la reprise après leur congé lié à la parentalité,
- pendant les périodes d'adaptation d'un nouveau mode de garde...

Mesure #8

Mettre en place des horaires de travail qui n'excluent aucun-e salarié-e.

Le problème que nous souhaitons résoudre

77% des femmes et 68% des hommes jugent que la parentalité est insuffisamment prise en compte dans l'organisation du temps et des lieux de travail. LA principale situation où cela se manifeste selon les femmes comme les hommes est la **planification des réunions**⁷.

Les réunions positionnées trop tôt ou tard mettent à l'écart tous les parents parce que chacun-e n'a pas les moyens (ou l'envie) d'avoir un-e baby-sitter. Et cela éloigne *a fortiori* les femmes des instances de décisions car les tâches parentales leur reviennent encore dans une majorité des cas.

Comment mettre cela en place concrètement

- **A minima** : Organiser les réunions entre 9h et 18h (fin de la réunion) afin de ne pas exclure les salarié-es parents de réunions et prises de décisions importantes.
- **En option** : Si possible, raccourcir encore davantage la plage horaire de réunions (ex : 9h30-17h30) et proscrire les réunions sur la pause méridienne.

⁷ Étude menée auprès de 37 000 salarié-es par le CSEP et l'Institut BVA en 2018.

Mesure #9

Proposer un congé rémunéré de 3 jours pour deuil en cas de fausse couche, pour les mères biologiques comme pour les seconds parents.

Le problème que nous souhaitons résoudre

Dans 1 cas sur 4, la grossesse s'arrête pendant le 1^{er} trimestre⁸. C'est un drame pour les femmes qui pensaient porter la vie, et pour leur compagnon/compagne qui se projetait également dans une parentalité qu'il/elle pensait incarnée.

Par ailleurs, physiquement, la fausse couche s'accompagne de fortes douleurs liées à l'"expulsion" de l'embryon, et peut parfois relever d'une intervention médicale. Tout cela représente une épreuve.

La fausse couche ayant le plus souvent lieu pendant le 1^{er} trimestre de grossesse (ce que les personnes annoncent rarement, pour cette raison précise, mais aussi par peur des discriminations), elle passe souvent inaperçue sur le lieu du travail, or c'est un deuil qu'il est important de savoir accompagner.

⁸ Martine Lochouarn, "La fausse couche concerne une femme sur quatre", LeFigaro.fr, 12 décembre 2013.

Comment mettre cela en place concrètement

- Le congé doit être proposé aux salarié-es. Néanmoins il est important que le fait d'y avoir recours reste un choix du-de la salarié-e.
- En complément, pensez à proposer également le recours au télétravail (Mesure #7).

Mesure #10

Encourager l'implication des seconds parents dès les premiers moments de leur parentalité.

Le problème que nous souhaitons résoudre

78% des pères et seulement 47% des cadres dirigeants prenaient l'ancien congé paternité dans leur intégralité⁹ (depuis son allongement, il y a fort à parier que ce soit encore moins). Il est nécessaire d'encourager tous les seconds parents à prendre leur congé dans leur intégralité, y compris les cadres dirigeants qui ont un devoir d'exemplarité. Le premier motif remonté par les pères qui n'ont pas pris leur congé en intégralité est le fait d'avoir senti que leur présence était requise au travail à cause d'un contexte spécifique (ex : réorganisation, absence de collaborateurs-rices, etc.).

Comment mettre cela en place concrètement

- En inscrivant clairement dans les objectifs des managers de ne pas solliciter un-e salarié-e – notamment les seconds parents – durant son congé.
- En encourageant explicitement les seconds parents à prendre l'intégralité de leurs 28 jours de congé (demander aux managers de le prendre pour des questions d'exemplarité, faire de la communication interne pour l'encourager).
- En autorisant le second parent à se rendre à l'ensemble des 7 examens obligatoires de grossesse, et en rémunérant ce temps, comme c'est le cas pour la mère.

⁹ Étude menée auprès de 37 000 salarié-es par le CSEP et l'Institut BVA en 2018.

Mesure #11

Soutenir financièrement les congés maternité, second parent et adoption et en alléger les aspects administratifs.

Le problème que nous souhaitons résoudre

Tous les parents ont des besoins financiers accrus lors de l'arrivée d'un enfant (équiper l'appartement, faire garder leur enfant à la reprise du travail, etc.). Une diminution de salaire dans cette période peut les empêcher de prendre leurs congés. D'ailleurs, la deuxième raison évoquée par les pères qui n'ont pas pris l'intégralité de leur congé paternité est le fait que ce n'était pas intéressant financièrement¹⁰.

Le fait que le salaire soit fractionné en deux versements, un de l'employeur et un de la Sécurité sociale (qui met parfois longtemps avant d'arriver), peut également mettre le-s salarié-s dans des situations financières difficiles.

Comment mettre cela en place concrètement

- En maintenant le salaire à 100% pendant toute la durée du congé.
- En mettant en place la subrogation de salaire (le fait que l'entreprise verse les 100% de salaire directement aux salarié-es, et prenne à sa charge de récupérer les indemnités journalières auprès de la Sécurité sociale).

Mesure #12

Accorder au moins 5 jours de congés "enfant malade" rémunérés.

Le problème que nous souhaitons résoudre

Les enfants construisent leur système immunitaire dans leurs premières années et sont en conséquence très souvent malades. Si les parents sont contraints de poser

¹⁰ Étude menée auprès de 37 000 salarié-es par le CSEP et l'Institut BVA en 2018.

des jours de congés payés pour s'occuper de leur enfant malade, c'est autant de temps en moins qu'ils auront pour réellement se reposer et revenir en pleine forme au travail.

Comment mettre cela en place concrètement

- Accorder au moins 5 jours / an de congés enfant malade.
- C'est optionnel, mais nous vous encourageons à ne pas exiger de justificatif. Les parents ne vont pas systématiquement chez le médecin pour une maladie, mais ont néanmoins besoin de s'occuper de leur enfant.
- C'est optionnel, mais nous vous encourageons à ouvrir le droit à ces congés aux problèmes de garde (fermeture de crèche en cas COVID, assistante maternelle malade, etc.).