

PROPOSITION CFTC CONGÉ PARENTAL D'ÉDUCATION

Pour améliorer le **congé parental d'éducation** et le rendre plus attractif pour les salariés tout en respectant les contraintes de l'entreprise, voici quelques propositions d'avancées qui peuvent être discutées dans le cadre d'une négociation ou d'un dialogue social :

AMÉLIORATION DE LA RÉMUNÉRATION

Complément de salaire :

Proposer un complément financier pour les salariés en congé parental, par exemple un pourcentage de leur salaire de base (50 %, 70 %, ou 100 %) pendant une période déterminée (par exemple, les 6 premiers mois). Sans oublier le maintien de variable durant cette période.

Prime de soutien familial :

Instaurer une prime unique à l'entrée en congé parental, destinée à aider les salariés à faire face aux premières dépenses liées à la garde ou à l'éducation des enfants.

PROLONGATION ET FLEXIBILITÉ

Durée étendue :

Permettre une prise de congé parental jusqu'aux 6 ans de l'enfant, au-delà des 3 ans prévus par la loi, notamment pour les familles nombreuses ou les situations particulières.

Fractionnement simplifié :

Légalement possible : Le congé parental peut être pris en plusieurs périodes, sous réserve d'un accord avec l'employeur. Par exemple, un salarié peut demander un congé de 6 mois, reprendre son poste, puis solliciter une nouvelle période de congé parental dans la limite des 3 ans de l'enfant.

Proposition : Mettre en place une politique claire permettant aux salariés de fractionner leur congé parental en plusieurs périodes (par exemple, 2 ou 3 périodes de 2 à 6 mois chacune). Chaque période doit être d'au moins 2 mois. Garantir un poste équivalent entre deux périodes de congé parental.

Temps partiel étendu :

Proposer une réduction de temps de travail spécifique, comme 80 % ou 50 %, avec une prise en charge partielle par l'employeur.

RECONNAISSANCE DES DROITS ET DE L'ANCIENNETÉ

Maintien des droits sociaux :

Garantir l'acquisition de l'ancienneté, des primes et des droits à la formation professionnelle (CPF) pendant toute la durée du congé parental.

Valorisation à la reprise :

Mettre en place un système de reconnaissance de l'expérience acquise pendant le congé parental, par exemple sous la forme d'un plan de réintégration avec accompagnement personnalisé.

SOUTIEN AU RETOUR AU TRAVAIL

Programme de réintégration :

Proposer un accompagnement au retour pour les salariés ayant pris un congé parental prolongé (formation, remise à niveau, mentorat).

SOUTIEN FINANCIER ET LOGISTIQUE

Chèques CESU :

Fournir des CESU pour financer une garde d'enfants ou d'autres services liés à la parentalité pendant le congé parental ou à son retour.

Accès prioritaire aux crèches d'entreprise :

Proposer un accès facilité ou prioritaire aux structures de garde proposées par l'entreprise ou à des crèches partenaires.

ENCOURAGER LES PÈRES À PRENDRE LE CONGÉ

Équité parentale :

Garantir une indemnisation à 100 % du salaire pendant cette période pour supprimer les freins financiers.

Congé parental réservé aux pères :

Prévoir une période de congé parental réservée spécifiquement aux pères (par exemple, 1 à 3 mois non transférables).

COMMUNICATION ET SENSIBILISATION

Guide du congé parental :

Créer un guide expliquant les droits des salariés, les démarches à suivre, et les aides disponibles (CAF, allocations, etc.).

Sessions d'information :

Organiser des ateliers ou réunions pour sensibiliser les salariés (et les managers) aux bénéfices du congé parental et les rassurer sur leurs droits.

ADAPTATION POUR SITUATIONS PARTICULIÈRES

Parents d'enfants en situation de handicap :

Proposer un aménagement spécifique pour les parents ayant des enfants nécessitant un suivi particulier (durée de congé prolongée, horaire flexible, télétravail...).

Congé parental d'urgence :

Instaurer une clause permettant de prendre un congé parental temporaire en cas de situation familiale imprévue.

SUIVI ET AJUSTEMENTS

Enquête interne :

Réaliser une enquête régulière auprès des salariés pour comprendre leurs attentes et évaluer les besoins d'évolution du congé parental.

Table ronde annuelle :

Organiser un point annuel avec les partenaires sociaux pour discuter des améliorations possibles.