



Qu'est ce qu'un salarié parent chez Capgemini ?

La mère ou le père de l'enfant,
La personne conjoint(e), concubin(e) ou
liée par un PACS **à la mère ou au père.**

- ✓  **Naissance, adoption ou accueil sous tutelle : 200€**
- ✓ **Enfant malade de moins de 6 ans :** 
4 jours d'absence rémunérés/an/salarié (5 jours pour les familles monoparentales).
Enfant de 6 à 8 ans inclus
1 jour/an/salarié (2 jours pour les familles monoparentales).
- ✓ **Enfant hospitalisé de moins de 18 ans :** 
3 jours d'absence rémunérée par an pour l'accompagner.



Garde régulière : crèches en IDF et quelques villes en province. Priorité aux familles monoparentales, veuvage et salariés victimes de violence conjugales



CESU Garde d'enfant :

200€ aux 2 ans de l'enfant
200€ aux 3 ans de l'enfant

⚠ Le salarié doit faire la demande

Garde d'urgence ou occasionnelle :

6 jours par an par enfant de moins de 4 ans (10 pour famille monoparentale) dans des crèches au tarif d'une crèche municipale.



Garde d'enfant CESU Formation :

aide au financement des frais de garde liés à un déplacement pour suivre une formation. Participation à hauteur de 60% sur des CESUs de 40€ par jour. Maximum 5 jours.



Horaires de travail : possibilité d'aménager les horaires jusqu'à l'entrée au collège d'un enfant à charge.

Rentrée scolaire : souplesse horaire pour la période de rentrée scolaire jusqu'au lycée.



Congé tutelle

5 jours de congés rémunérés pour tout salarié accueillant un enfant mineur sous tutelle, (pris en journée ou demi-journée).

Ce congé doit être pris **dans les 6 mois** suivant l'arrivée de l'enfant.



Dispositions particulières pour les enfants en situation de handicap



✓ **5 jours** de congés rémunérés à l'annonce d'un handicap.

✓ **3 jours** de congé rémunérés en plus par an et par enfant.



Contactez le **Référent Handicap**



Temps partiel 90% vacances scolaires

Sur une période de 12 mois glissants :
Les 23 jours non travaillés sont à positionner pendant les **petites vacances scolaires** par période de 5 jours ouvrés, solde à prendre pendant les vacances scolaires.



✓ **Cumulable** avec un temps partiel classique supérieur ou égal à 80%.

Temps partiel 95% vacances scolaires

Même principe que pour le 90% :
Les 11,5 jours non travaillés sont à positionner pendant les **petites vacances scolaires**.



⚠ **Non cumulable** avec un temps partiel classique.

Interruption spontanée de grossesse

En cas d'interruption spontanée de grossesse avant 22 Semaine d'Aménorrhée (SA), la salariée bénéficie de **2 jours ouvrés d'absence rémunérée**, en complément d'un éventuel arrêt de travail.



1 jour supplémentaire est accordé lorsque la fin de grossesse intervient entre 14 et 22 SA.

Le ou la salarié(e) partenaire bénéficie également de ces jours d'absence.

Cfdt:

UES CAPGEMINI

MEMOKITS

Parentalité

Cfdt:

Parentalité



Pour la femme enceinte

- ✓ **Aménagement et adaptation** des horaires et des déplacements **dès la déclaration de grossesse**
- ✓ **Absences autorisées et rémunérées**
 - pour les **examens prénataux** ou une **surveillance médicale renforcée**
 - pour les **stages de préparation** à l'accouchement
- ✓ **Réductions d'horaires** sans modification de la rémunération
 - ⚡ **de 30 minutes par jour** dès le **3ème mois de grossesse**
 - ⚡ **de 40 minutes par jour** à partir du **5ème mois de grossesse**
- ✓ **Rémunération** maintien du salaire à **100% dès 6 mois d'ancienneté**



⚠ L'entreprise **doit informer le client de ces dispositions** pour les salariées en **mission hors des sites Capgemini**.

Conjoint(e) de la femme enceinte

- ✓ **Absences autorisées et rémunérées** pour assister aux **3 examens prénataux**.

PMA (Procréation Médicale Assistée)

Pour la femme

Absences rémunérées pour effectuer **tous les actes médicaux nécessaires**.

Conjoint(e) accompagnant

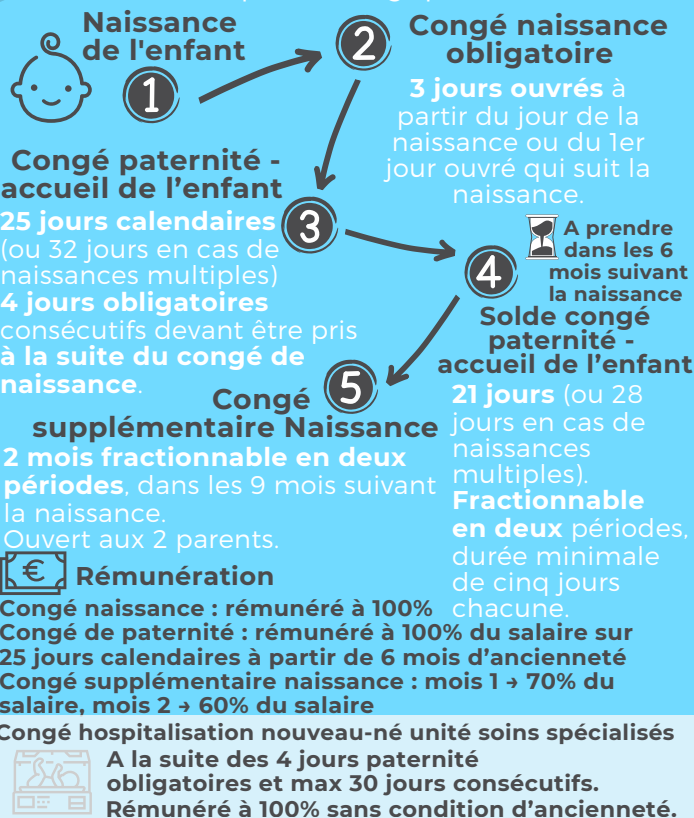
Absences rémunérées pour assister à **3 actes médicaux nécessaires** pour chaque protocole.



Les congés à la naissance de l'enfant



Pour qui ? le père de l'enfant, la personne conjoint(e), concubin(e) ou liée par un PACS à la mère ou au père biologique de l'enfant.



Retour de congé maternité ou adoption

Augmentation individuelle
retour de congé maternité ou d'adoption obligatoire au moins égale à la moyenne des augmentations individuelles (entité/ catégorie Cadre/Etam).

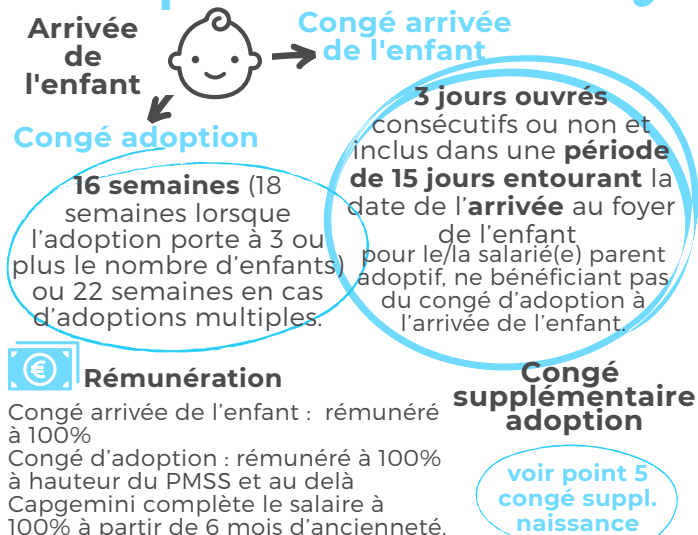
Dans les 3 mois suivant le retour de congé

Pour les **femmes allaitantes** : un **temps de pause** est accordé jusqu'au 1er anniversaire de l'enfant et un lieu adapté est mis à disposition.

Les négociations des accords applicables au sein de Capgemini relèvent de la responsabilité des organisations syndicales représentatives (OSR). **Première OSR** chez Capgemini, la **CFTD** ne se contente pas seulement de négocier, elle rend fidèlement compte de ses actes et s'efforce de **donner aux salariés les clés** pour mieux faire valoir leurs droits dans l'entreprise. C'est l'objet de tous ses fascicules **Mémokits**.

La **Cftd** s'assure que des **locaux dédiés** soient bien disponibles sur tous les sites.

Les congés lors de l'adoption de l'enfant



Après un congé lié à la parentalité



Entretien « parentalité » obligatoire, dans un **délai maximum d'un mois** après le retour du **congé maternité/adoption** ou **parental d'éducation** pour analyser les missions les plus compatibles afin de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale.

Cet **entretien** est **également proposé** aux salariés parents de retour de **congé paternité et d'accueil de l'enfant**.

Pendant les 6 premiers mois suivant le retour du **congé**, aménagement des jours ou des horaires de travail et recherche de missions limitant les longs trajets, les nuitées hors domicile et les astreintes..



Un guide de la parentalité, à disposition sur Daily, décrit les démarches à réaliser pour bénéficier des différents dispositifs légaux ou propres à Capgemini.

Retrouvez-nous sur les réseaux sociaux CFTD CAPGEMINI



contact_cftd@framagroupes.org