



mars 2009

naissance ou adoption, parents...



les
dispositions
au
Crédit du Nord

Ce document a la volonté de vous donner les quelques informations essentielles



Les incidences professionnelles de la maternité (ou adoption)

Nous avons signé, le 15 mai 2008, un accord engageant le Crédit du Nord afin que le congé de maternité (ou d'adoption) ne pénalise pas les collaboratrices dans leur vie professionnelle.

Avant votre congé de maternité

o Entretien possible avec votre DRH, en vue de recueillir vos attentes sous l'angle métier et lieu d'affectation à votre retour de maternité (ou d'adoption). **Nous vous invitons à solliciter cet entretien.**

Autorisations d'absences diverses

- ☞ *Autorisation d'absence pour les examens médicaux prénatals obligatoires*
- ☞ *1 jour de repos supplémentaire fractionnable par ½ j*
- ☞ *Aménagement d'horaire de 30'/j dès présentation certificat médical*
- ☞ *A compter du 4^{ème} mois de grossesse → 1 h/jour*

Le congé de maternité

Pour bénéficier d'un congé rémunéré, il faut justifier d'une ancienneté de 9 mois à la date présumée d'accouchement, congé prénatal inclus.

Ce congé entre en ligne de compte pour déterminer le nombre de jours de congés annuels mais ne génère pas de jours RTT salariés.

Dispositions légales

-**congé prénatal** : 6 semaines

-**congé postnatal** : 10 semaines

avec maintien du salaire net sous déductions des indemnités journalières de la Sécurité Sociale.

En cas de naissances multiples ou naissance du 4^{ème} enfant ces durées sont majorées.

Dispositions Crédit du Nord

Si le congé principal a été rémunéré, les collaboratrices peuvent bénéficier d'un **congé supplémentaire** de 45 jours plein salaire ou 90 jours demi-salaire dont la demande doit être effectuée auprès de la DRH 1 mois avant la fin du congé maternité par lettre en rec. avec A/R.

A l'issue de ce congé supplémentaire, les collaboratrices peuvent demander à bénéficier d'un congé parental d'éducation. Leur rémunération peut alors être maintenue pendant 45 jours à plein salaire ou 90 jours à demi-salaire. **Congés supplémentaires et congé parental d'éducation** ne donnent pas droit à l'acquisition de congés payés.

Ainsi vous pouvez bénéficier de 5 mois ½ après l'accouchement (10 semaines légales + 45 j congés supplémentaires + 45 j congé parental d'éducation) avec maintien du salaire et possibilité d'y accoler vos congés annuels.

Aménagements de la durée du congé

Certains événements peuvent modifier la durée du congé :

-l'état pathologique : durée augmentée de 2 semaines avant la date d'accouchement présumée et de 4 semaines après celui-ci

-l'accouchement prématuré qui reporte le solde du congé prénatal sur le congé postnatal

-l'accouchement tardif qui prolonge le congé prénatal jusqu'à l'accouchement

A noter la possibilité de reporter une partie de son congé prénatal sur le congé postnatal.

Organisation de la reprise d'activité

- **6 semaines au moins avant** la date prévue pour cette reprise : vous devez informer par écrit votre DRH de votre future reprise. Le cas échéant, mentionnez à cette occasion votre souhait de reprise d'activité à temps partiel.
- **Au plus tard 4 semaines avant la date prévue de reprise d'activité : la DRH** doit vous recevoir afin d'organiser les conditions de votre réintégration, soit dans votre emploi d'origine, soit dans un emploi similaire, soit dans un emploi correspondant à une évolution professionnelle, ceci dans votre zone de mobilité géographique sauf demande expresse de votre part.
- **Mise en place, si nécessaire, d'une formation** générale de remise à niveau sur les outils généraux de l'entreprise (messagerie, outils bureautique, poste de travail) complétée, selon les situations et besoins individuels, d'une formation spécifique au futur poste de travail.

Les collaboratrices (-teurs) de retour de congé maternité ou parental sont prioritaires pour l'accès aux **périodes de professionnalisation**.

Les collaboratrices (-teurs) de retour de congé parental bénéficient d'un **point carrière** à leur retour de congé.

Examen de la situation salariale

- **Pendant votre congé** : le collège de rémunération examine votre situation dans les mêmes conditions que celle des autres collaborateurs et selon les mêmes critères d'appréciation appliqués à leur seule période d'activité, que vous soyez présente ou non au moment de la tenue des collèges, dans la perspective de l'attribution d'une prime à la performance.
- **A la reprise effective d'activité** : vous bénéficiez d'une augmentation individuelle de RCA égale à la moyenne des augmentations individuelles de RCA attribuée aux salariés relevant de la même population de référence (même métier, même niveau à la date d'examen des situations)

Conciliation vie familiale et vie professionnelle

- **Formation** : poursuite, tant que possible, de la décentralisation de la formation en région, réflexion sur l'e-learning
- **Indemnité formation** : les femmes qui participent à des réunions de formation comportant des nuitées hors de leur domicile, et qui ont au moins un enfant à charge de -11 ans, bénéficient d'une indemnité particulière de garde de **20 €/nuitée** (25 € si au moins 3 enfants de - de 11 ans). Formulaire à retourner dans un délai de 1 mois
- **Réunions** : il sera veillé aux contraintes familiales dans le cadre de leur organisation
- **Rentrée scolaire** : 2 h pour accompagner l'enfant (-8ans) 4 h si au moins 2 enfants à charge enfants fréquentant des établissements différents

- **Mutuelle** : les enfants de - de 21 ans sont couverts gratuitement
- **Prévoyance** : plusieurs options possibles selon la composition et la situation de la famille

Divers

- ☞ Attribution de chèques-vacances supplémentaires par le CCE (acte naissance)
- ☞ Participation éventuelle des CE dans l'achat d'une layette (acte naissance)
- ☞ Prime naissance mutuelle (acte naissance) : **152,45 € pour 2008**

Le congé parental d'éducation

- Ce congé est ouvert aux 2 parents (ou adoptants) qui doivent justifier d'un an d'ancienneté à la naissance de l'enfant ou de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté ou en vue de son adoption.
- Ce Congé non rémunéré ou réduction du temps de travail (minimum 1/5^{ème} du temps de travail hebdomadaire) peut se faire dans la suite du congé de maternité ou d'adoption.
- **Durée initiale** : 1 an maximum avec possibilité de 2 prolongations
- **Fin du congé** : -au 3^{ème} anniversaire de l'enfant
-3 ans après l'arrivée d'un enfant adopté de -3ans
-1 an après l'arrivée d'un enfant adopté de + 3ans et - de 16 ans

Le congé de paternité

Ce congé s'ajoute aux 3 jours pour naissance ou adoption prévus par la Convention Collective.

Durée : **11 jours calendaires** consécutifs non fractionnables, **18** jours en cas de naissances multiples

Ce congé doit débiter dans les 4 mois qui suivent la naissance.

Il n'y a pas de rémunération de l'employeur. La CPAM verse des indemnités journalières au salarié (*plafonné à 2 773 € mensuel à ce jour*).

Le congé d'adoption

Ancienneté requise : 9 mois. Ce droit est également ouvert aux personnes qui, sans passer par une œuvre, adopte un enfant né à l'étranger.

Durée :

Nombre d'enfants à charge après l'adoption	Durée du congé	
	Adoption simple (1 enfant)	Adoption multiple (plusieurs enfants)
Un ou deux enfants	10 semaines	22 semaines
Trois enfants et plus	18 semaines	22 semaines

Sous réserve de remplir les critères, le congé peut être partagé entre la mère et le père. Dans ce cas, il est augmenté de 11 jours en cas d'adoption simple et de 18 j si adoption multiple. Le congé doit alors être réparti en 2 périodes dont la plus courte ne pourra être inférieure à 11 jours.

Sous réserve d'en remplir les critères, le collaborateur perçoit de la CPAM des indemnités journalières. Le Crédit du Nord complète sa rémunération selon les dispositions ci-après :

Durée du congé rémunéré par le Crédit du Nord		
	Option 1	Option 2
Nombre d'enfants à charge	Maintien du salaire (sous déduction des I J de la S.S)	Maintien d'1/2 salaire (sous déduction des I J de la S.S)
1 ou 2 enfants à charge (y compris l'enfant adopté)	70 jours (10 semaines)	140 jours (20 semaines)
3 ^{ème} enfant et les suivants	126 jours (18 semaines)	252 jours (36 semaines)
Adoptions multiples	154 jours (22 semaines)	308 jours (44 semaines)

Le congé de présence parentale

Ce congé, **non rémunéré**, est ouvert aux salariés, parents d'un enfant de - de 20 ans à leur charge et atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident grave nécessitant la présence d'un parent à ses côtés et des soins contraignants. Le père et la mère peuvent en bénéficier simultanément ou de façon successive.

Durée du congé : 310 jours non fractionnables à prendre sur 3 ans. En cas de rechute après ces 3 années, possibilité de prolonger le congé. Celui-ci peut-être interrompu à la suite d'une baisse des revenus du foyer et par le décès de l'enfant.

Afin de compenser la perte de revenus des parents, la CAF peut leur verser une allocation journalière de substitution.

INDEMNITE DE CRECHE - INDEMNITE DE GARDE

Bénéficiaires ☞ versement au père ou à la mère de l'enfant. Les deux parents doivent exercer une activité professionnelle. Le conjoint ne doit pas percevoir par ailleurs une telle indemnité de son employeur.

*****L'indemnité de crèche*****

Enfants concernés ☞ chaque enfant fiscalement à charge jusqu'à son 4^{ème} anniversaire.

Montant ☞ Un forfait de 125 €/mois est versé pour chaque enfant. Pour les collaborateurs travaillant à temps partiel, ce forfait est proraté.

Mode de garde ☞ un établissement agréé (crèche, garderie scolaire, centre aéré), ou une nourrice agréée mais également une tierce personne identifiée, titulaire ou non d'un agrément. Si membre de la famille → domicile distinct de celui des parents.

Justificatifs ☞ paiement de l'indemnité de crèche subordonné à la production, pour chaque enfant, d'une attestation sur l'honneur annuelle qui doit être adressée à la DRH.

Durée de l'attestation ☞ validité 12 mois à compter de sa remise à la DRH, sauf pour les enfants atteignant 4 ans au cours de l'année considérée. Informez votre DRH dès que vous n'aurez plus recours à une crèche ou à une garde.

Le quatrième anniversaire de l'enfant ☞ L'indemnité de crèche est versée, pour la dernière fois, le mois du 4^{ème} anniversaire de l'enfant.

L'indemnité de garde

Enfants concernés ☞ chaque enfant fiscalement à charge, âgé de 4 ans à 10 ans inclus (y compris le mois du 11ème anniversaire).

Montant ☞ 50% des frais engagés pour la garde de l'enfant dans la limite de :

- 6,75 € par jour (ou demi-journée) travaillé...
- 125 € par mois, soit 6,75 euros x 18,5 jours travaillés par mois en moyenne pour un temps plein. Pour les collaborateurs travaillant à temps partiel, le remboursement des frais de garde s'effectue sur la base maximum de 6,75 € / jour, dès lors que le jour de garde correspond à un jour, ou à une demi-journée travaillé.

Mode de garde ☞ un établissement agréé (garderie scolaire publique ou privée, centre aéré pendant le mercredi et les congés scolaires) **mais également** une tierce personne identifiée, titulaire ou non d'un agrément. S'il s'agit d'un membre de la famille, son domicile doit être distinct de celui des parents.

Justificatifs ☞ production de l'attestation sur l'honneur en annexe dans *biblioged*, d'un justificatif de paiement lorsque la garde est organisée dans un établissement ou chez une personne agréée → DRH.

Lorsque la garde n'est pas organisée dans un établissement ou chez une personne agréée et que la production du justificatif est impossible, le collaborateur devra fournir des déclarations d'honneur (voir biblioged).

Durée de l'attestation ☞ validité 12 mois à compter de sa remise à la DRH, sauf pour les enfants atteignant 11 ans au cours de l'année considérée. Informez votre DRH dès que vous n'aurez plus recours à une crèche ou à une garde.

ABSENCES POUR SOINS A ENFANT MALADE - CONGES SANS SOLDE

Autorisations d'absences rémunérées pour soins à enfant malade

Une autorisation d'absence rémunérée peut être accordée au père ou à la mère pour soigner un enfant à charge.

Conditions d'octroi

- Les deux parents doivent exercer une activité professionnelle,
- L'enfant doit être âgé de moins de 14 ans,
- La mère ou le père de famille doit avoir la garde effective et permanente de l'enfant,
- L'original d'un certificat médical spécifiant que la présence de l'un des deux parents est nécessaire au chevet du malade, doit être présenté.

Durée de l'absence

Ces jours d'absence sont accordés pour un exercice civil. Ils peuvent être pris de façon continue ou non.

Collaborateurs travaillant à temps plein

Pour les collaborateurs travaillant à temps plein, les droits sont déterminés selon les dispositions suivantes :

Plein salaire

- 1 enfant à charge < 14 ans ☞ 3 jours par année civile
- 2 enfants à charge < 14 ans ☞ 6 jours par année civile
- 3 enfants à charge et + <14 ans ☞ 9 jours par année civile
- **hospitalisation** enfant <14 ans ☞ 2 jours ouvrés par exercice civil

Collaborateurs travaillant à temps partiel

Forme Temps partiel

	40%	50%	60%	80%(4 j)	80% (5j)
• 1 enfant à charge < 14 ans ☞	1,5 j	1,5 j	2 j	2,5 j	3 j
• 2 enfants à charge < 14 ans ☞	2,5 j trav.	3	4	5	6
• 3 enfants à charge et + <14 ans ☞	4 j trav.	4,5	5,5	7,5	9
• hospitalisation enfant <14 ans ☞	1	1	1,5	2	2

Modalités pratiques : si les deux parents travaillent au Crédit du Nord, l'autorisation d'absence n'est accordée qu'à l'un d'entre eux, et le nombre de jours pouvant être pris, reste calculé sur la base d'un seul parent. Ces dispositions s'appliquent également aux collaborateurs vivant maritalement.

En cas de maladie grave d'un enfant, nécessitant sa présence, une **autorisation d'absence sans solde** pourra être accordée au Collaborateur, sur présentation d'une attestation médicale. Au cas par cas, et dans certaines situations exceptionnelles, la Direction étudiera la possibilité d'un maintien total ou partiel de la rémunération, pendant une certaine durée. (A noter que ces dispositions sont valables également en cas de maladie grave du conjoint ou d'un ascendant).

INDEMNITE POUR ENFANT A CHARGE

Bénéficiaires, sans condition d'ancienneté → les collaborateurs inscrits à l'effectif au 31/08 de l'année de versement. L'indemnité est liée à l'enfant.

Pour les enfants âgés de moins de 7 ans	100 euros
de 7 ans à moins de 12 ans	140 euros
de 12 ans à moins de 16 ans	170 euros
de 16 ans à moins de 18 ans	220 euros
de 18 ans à moins de 25 ans	270 euros

Pour les enfants handicapés âgés de moins de 12 ans	600 euros
Pour les enfants handicapés âgés de 12 à 26 ans inclus	730 euros

[Aucune formalité jusque 18 ans ensuite justificatifs](#)

Besoin d'informations complémentaires relatives à la
l'adoption → n'hésitez pas à contacter votre Délégué



maternité, à la paternité et à
le plus proche.

mémo

Solliciter entretien DRH :

Date départ congé prénatal :

Date présumée accouchement :

Date du congé postnatal :

Ecrire à la DRH (1 mois avant la fin du congé postnatal) :

Date congés supplémentaires :

Date congé parental d'éducation :

Ecrire à la DRH pour reprise et solliciter RdV :

Date congés annuels :

Date reprise :

Contactez son Délégué



Délégation Nationale FORCE OUVRIERE

12/20 rue Curial 75019 PARIS cedex

☎ 01.40.22.46.52 ou 54

fo.creditdunord@orange.fr

fojeunes.cdn@orange.fr



<http://www.force-ouvriere-cdn.com>