

Parents de jeunes enfants

Deux modifications vous concernent

La CGT est récemment intervenue auprès de la DRH afin de faire valoir les droits des salariés parents de jeunes enfants.

Révision de la procédure concernant l'attestation de présence parentale auprès d'un enfant malade

Avant le 6 avril, lorsqu'un enfant était hospitalisé, ses parents devaient fournir une attestation de présence parentale obligatoire. Quel parent a la présence d'esprit, dans une telle situation, de demander cette précieuse attestation ?

La loi interdisant de laisser un mineur seul aux urgences sans responsable légal, la CGT a démontré que la procédure interne à FTV en demandait trop. Il n'était pas non plus raisonnable d'exiger un certificat médical si l'enfant n'avait pas vu de médecin de ville avant son arrivée aux urgences car cela est du temps perdu pour le salarié, pour l'entreprise et surtout pour la santé de l'enfant.

Au-delà des chartes et accords d'entreprise, la promotion de la parentalité par FTV passe aussi par des règles qui ne compliquent pas des situations déjà éprouvantes. La procédure a donc été révisée par la direction à la demande de la CGT :

<input type="checkbox"/> Maladie d'un enfant à charge ou du conjoint ou pacsé ou concubin ou d'un ascendant au 1 ^{er} degré	Attestation médicale précisant que l'état de santé de la personne nécessite la présence indispensable du salarié à son chevet, sauf en cas d'hospitalisation d'un enfant à charge auquel cas le seul certificat d'hospitalisation suffit.
--	--

Congés supplémentaires pour enfant à charge

La législation française change régulièrement, entraînant la nécessité de re-paramétrages des outils de paye internes, ce qui est parfois source d'erreur.

Depuis le 10 août 2016, l'article L.3141-8 du Code du travail induit qu'un·e salarié·e embauché·e en cours d'année, ou absent·e au moins 3 mois de l'entreprise (arrêt maladie par exemple), et qui donc ne génère pas la totalité de ses congés payés, peut bénéficier de congés supplémentaires pour enfant à charge afin de compléter ses congés dans la limite de 30 jours ouvrables.

Avant cette date ce dispositif ne s'appliquait qu'aux femmes. L'accord collectif de 2013 (et nos outils) applique donc une partie seulement de l'ancien article L.3141-9 puisque seules les femmes de moins de 21 ans sont citées (cf. articles 2.1.5.4 du Livre 2 et 3.3.8.2 du Livre 3).

A la demande de la CGT, la direction est en train de définir les modalités pratiques de mise en œuvre de ces dispositions (notamment l'ajout de ces droits dans monKiosque) qui feront l'objet d'une communication.

Dans l'attente, les salariés éligibles doivent prendre contact avec leur RRH. Une régularisation pourra être effectuée pour les salariés lésés, là aussi à voir avec leur RRH.

Via ses représentants du personnel la CGT poursuit son travail de veille sociale et reste attentive aux sollicitations des salarié·es.

Paris, le 23 juin 2023