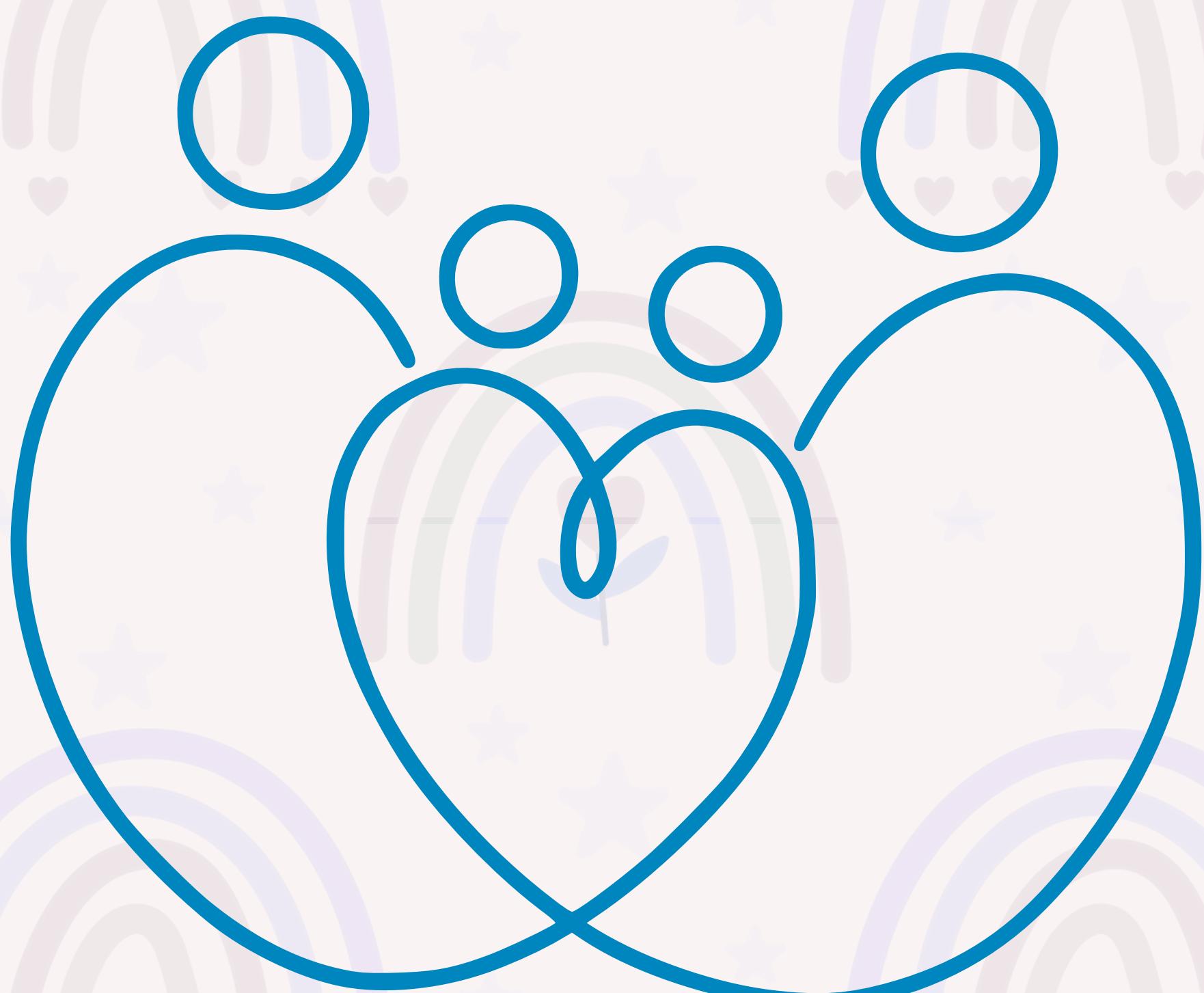




PARENTALITÉ & BIEN-ETRE AU TRAVAIL

ou comment ECO2 souhaite contribuer
à plus d'équité dans la société



NOVEMBRE 2025

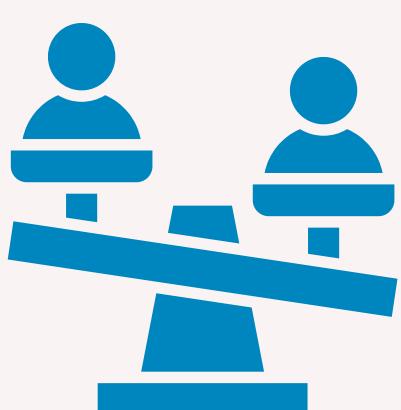
Nos intentions

Depuis sa création, la société ECO2 INITIATIVE a toujours eu à cœur de proposer à l'ensemble de ses collaborateurs et collaboratrices des conditions de travail qualitatives et attractives.

La notion d'**égalité et équité entre les genres** est un des concepts qui guide la politique sociale de l'entreprise.

Ainsi, ECO2 INITIATIVE a souhaité mettre en place des mesures en faveur du bien-être dans le cadre de la parentalité afin de répondre aux grands objectifs suivants :

- Mieux prendre en compte la parentalité des membres d'ECO2 ;
- Lutter contre le plafond de verre des femmes qui s'accentue avec la maternité ;
- Contribuer à la réduction des inégalités et favoriser l'équité dans les couples, notamment au regard de l'écart creusé par la parentalité ;
- Créer un modèle soutenable financièrement, qui prend sa place dans les autres dispositifs déjà mis en place par l'entreprise.



90% des inégalités de revenu entre les femmes et les hommes sont directement dues à la "pénalité parentale" subie par les femmes dans leur articulation entre vie familiale et vie professionnelle.



A l'échelle nationale, 66% des parents confient avoir des difficultés à concilier leur vie professionnelle et leur vie personnelle avec un enfant de moins de 3 ans.

Établir une politique de soutien dans la parentalité, c'est aussi contribuer à déconstruire les stéréotypes pouvant affecter les seconds parents, souvent confronté·es à un manque de prise en compte.

Note préalable

Vocabulaire

Le terme « **co-parent** » désigne la personne qui dispose de l'autorité parentale indépendamment de son sexe et de son état civil, sans porter ou avoir porté l'enfant.

IVG : l'IVG, ou Interruption Volontaire de Grossesse, est un droit des femmes en France depuis 1975

ISG : une interruption spontanée de la grossesse, appelée aussi fausse couche est un arrêt naturel de la grossesse survenant au cours des 5 premiers mois (précoce avant 3 mois et tardive si plus tard)

IMG : l'interruption médicalisée de grossesse (IMG) est une interruption de grossesse pratiquée pour des raisons médicales concernant le fœtus ou la mère, sans restriction de délai.

PMA ou AMP : l'assistance médicale à la procréation (AMP) est l'ensemble des pratiques médicales cliniques et biologiques permettant la conception in vitro, la conservation des gamètes, des tissus germinaux et des embryons, le transfert d'embryons et l'insémination artificielle.

Post-partum (PP) : période de bouleversements majeurs après l'accouchement, pouvant aller de plusieurs mois à 3 ans

DPP : dépression post-partum

SA : semaines d'aménorrhée (semaines passées depuis les dernières menstruations)

Applications

La politique de parentalité s'applique à l'ensemble des salarié·es, cadres ou non cadres, embauché·es à temps plein ou à temps partiel, sous contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée et ce quelle que soit leur ancienneté, sauf mention contraire.

Si les engagements ne prennent pas toujours en compte l'ensemble des singularités humaines (grossesses multiples notamment), du fait de leur multiplicité, ECO2 Initiative se tient prête à adapter les présentes mesures si nécessaire, dans un esprit de souplesse et d'ouverture.

L'histoire de la démarche

- En janvier 2022, une de nos collaboratrices découvre la maternité et expérimente un retour au travail en post-partum après quelques mois de congé parental.
- 1 an plus tard, elle relate ce moment dans un retour d'expérience auprès de l'équipe (REX) afin de sensibiliser l'équipe à la difficulté de conjuguer grossesse / maternité et reprise du travail.
- Quelques années plus tard, une de nos collaboratrices expérimente et partage son expérience d'interruption spontanée de grossesse.
- Quelques mois plus tard, une réunion de travail naît de ces partages pour améliorer l'équilibre entre la vie professionnelle et personnelle des personnes traversant une expérience liée à la parentalité, souhaitée ou non, réalisée ou non.
- Après une étude bibliographique, 3 membres volontaires proposent un dispositif adapté à chacun de ces moments de vie, qu'ils présentent à toute l'équipe.
- En 2025, après discussion avec la gérance, la DUE (déclaration unilatérale de l'entreprise) est créée pour que le dispositif entre en action. Deux personnes expérimentent déjà le dispositif.

Philosophie

La base pré-existante : la flexibilité horaire

Le cadre de travail à ECO2 Initiative s'adapte déjà aux contraintes de ses salarié.e.s. Aussi, si un.e salarié.e concerné par ce moment de vie souhaite télétravailler, reporter ses heures, éviter les déplacements, etc., cela est déjà possible. Nous ne l'avons donc pas reprécisé ici.

Proposition

Ces engagements sont des propositions qui sont faites aux salarié.e.s concerné.e.s. Chacun.e a son histoire et sa manière de la vivre. Aussi, elles ne constituent pas des obligations mais bien des propositions mises à disposition de chaque personne.

Soutenir l'équilibre pro/perso

ECO2 Initiative ne soutient aucunement une politique de natalité.

Evolution

ECO2 Initiative prendra en considération les dispositions règlementaires à venir pour faire évoluer ses engagements.

Evenements de vie

- Environ **1 femme sur 3** connaîtra une IVG au cours de sa vie
- Environ **1 grossesse sur 200** fait l'objet d'une interruption médicale de grossesse (IMG).
- Jusqu'à **30 %** des femmes concernées présentent des symptômes anxieux ou dépressifs dans les mois qui suivent une IVG ou une IMG
- **10% des femmes dans le monde** auraient fait une ISG
- **200 000 ISG sont comptabilisés** chaque année en France

Les études montrent qu'un temps de repos et un soutien psychologique adapté permettent de prévenir les risques de dépression post-événement et d'améliorer la reprise du travail.

Ce que dit la loi ou la convention collective

- L'IMG (interruption médicale de grossesse) ouvre droit à un congé de 3 jours ouvrables.
- L'IVG (interruption volontaire de grossesse) n'ouvre droit à aucun congé spécifique, sauf arrêt médical prescrit.
- L'ISG (interruption spontanée de grossesse) ouvre droit à 2 jours avant 22 semaine d'aménorrhée, et peut être accolée à un arrêt maladie

Chez ECO2 Initiative

🌟 **IVG / IMG** : 3 jours de congés rémunérés par l'entreprise, pour le parent **et le co-parent**, non déductibles des congés et n'entraînant pas de réduction de salaire.

👼 **ISG** : **+ 1 jour de congé rémunéré supplémentaire par rapport au droit du travail** pour la personne enceinte et **3 jours de congés rémunérés par l'entreprise pour le co-parent**, non déductibles des congés et n'entraînant pas de réduction de salaire.

👩‍⚕️ Nous proposons un RDV avec la médecine du travail

⌚ Nous proposons un aménagement des horaires et le télétravail

Sources

DRESS, 2023

Haute Autorité de santé

The Lancet

Adoption et PMA

- En France, environ **1 couple sur 8** rencontre des difficultés de fertilité.
- Les parcours de PMA impliquent souvent plusieurs rendez-vous et examens médicaux par mois
- En moyenne, une femme en parcours de fertilité cumule entre **6 et 12 rendez-vous médicaux par trimestre** (suivis, examens, consultations).

Ce que dit la loi ou la convention collective

- La durée légale du congé d'adoption varie en fonction du nombre d'enfants adoptés simultanément, du nombre d'enfants déjà à charge (avant adoption) et de l'éventuelle répartition du congé entre les parents
- Si elle a recours à l'assistance médicale à la procréation (AMP), la salariée bénéficie d'une autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires au protocole. Le co-parent a droit à 3 rdv pour les actes médicaux nécessaires

Chez ECO2 Initiative

Heart Adoption : les personnes en procédure d'adoption bénéficient d'**autorisations d'absence rémunérées pour l'ensemble des rendez-vous obligatoires** avant l'arrivée de l'enfant (la réunion d'informations et les rendez-vous avec les travailleurs sociaux et les psychologues), comme c'est le cas pour les rendez-vous médicaux pendant le parcours PMA, ou pendant les rendez-vous médicaux pendant la grossesse.

Headphone Nous proposons d'éviter les **déplacements professionnels** trop fréquents et/ou lointains (sauf souhait de l'employé-e).

Clock Grande **flexibilité horaire**

Sources

Inserm

Grossesse | Conditions de travail

- Les grossesses expliquent 37 % des différences d'arrêt maladie entre femmes et hommes âgés de 21 à 45 ans.
- 6 femmes enceintes sur 10 déclarent ressentir une forte fatigue au travail

Ce que dit la loi ou la convention collective

- À partir du troisième (3e) mois de leur grossesse, les femmes enceintes bénéficient d'une réduction d'horaire rémunérée de vingt (20) minutes par jour.
- L'employeur doit assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale du salarié. Aménagement du poste de travail avec ou sans aval du médecin du travail
- Une salariée peut contacter son service de santé au travail afin de demander une visite auprès du médecin du travail dans le cadre d'un projet de grossesse ou d'une grossesse existante, même avant déclaration à l'employeur.
- Rien n'est prévu pour le co-parent

Chez ECO2 Initiative

💡 Si la grossesse est connue, **1 entretien obligatoire pour l'aménagement du poste de travail** (éviter les déplacements par ex), la réattribution des tâches, etc.

💡 Si la grossesse est connue, **2ème entretien recommandé pour la préparation du congé maternité et le retour**

⌚ **À partir de l'annonce de leur grossesse**, les personnes enceintes bénéficient d'une réduction d'horaire rémunérée de vingt (20) minutes par jour.

⚖️ Nous informons la personne enceinte de ses droits légaux et des dispositifs de l'entreprise

⚕️ Nous proposons l'**intervention de la médecine du travail**

⌚ Nous **aménageons le poste et les horaires de travail** sur demande

Sources

SNDS

Grossesse | Absences

- En moyenne, une femme enceinte cumule entre 6 et 12 rendez-vous médicaux par trimestre (suivis, examens, consultations).
- En 2020, 27 % des femmes ayant vécu une situation de discrimination au travail déclaraient l'avoir été principalement en raison de leur situation de grossesse ou de maternité

Chez ECO2 Initiative

- Les personnes enceintes ont droit **en plus à 8 absences rémunérées** pour des séances de bien-être et réduction du stress.
- Le co-parent bénéficie d'autorisations d'absences rémunérées **pour la totalité des examens médicaux obligatoires et préparation à la naissance.**

Ce que dit la loi ou la convention collective

- Femmes enceintes : 7 visites médicales autorisées chez le médecin ou la sage-femme : la première devant être effectuée avant la fin du 3ème mois de grossesse, et les 6 autres chaque mois à partir du 4ème mois de grossesse + 3 échographies prévues (une par trimestre).
- Congé maternité : 6 semaines avant et 10 après la naissance.
- Congé co-parent : 28 jours, dont 7 obligatoires.

Sources

CAF

Reprise du travail

- 80 % des femmes estiment que leur retour au travail après un congé maternité est “un moment difficile à gérer”
- Selon l'Enquête nationale périnatale 2021, près de 16 % des femmes présentent des symptômes dépressifs deux mois après l'accouchement, et plus d'1 mère sur 10 déclare des troubles anxieux.
- 1 femme sur 7 traverse une dépression post-partum
- En France, seulement 1 mère sur 3 poursuit l'allaitement à la reprise du travail (alors que l'allaitement est préconisé jusqu'aux 2 ans de vie de l'enfant)
- Parmi les femmes, le salaire mensuel net diminue en moyenne d'environ 200 euros après une naissance (à caractéristiques équivalentes, avant/après)
- Les mères travaillent davantage à temps partiel que les femmes sans enfants : 35 % contre 19 %

Ce que dit la loi ou la convention collective

- Entretien professionnel obligatoire après un congé maternité ou parental.
- Une autorisation d'absence non rémunérée de 3 jours est accordée en cas de maladie ou d'accident, constatés par certificat médical, d'un enfant de - de 16 ans. La durée de cette absence autorisée est portée à 5 jours si l'enfant est âgé de moins d'1 an ou si est assumée la charge de 3 enfants ou plus âgés de moins de 16 ans.
- Une salariée peut s'absenter de son travail pour allaiter son enfant 1 h/jr (absence non rémunérée)

Sources

Santé Publique France
CAF
INSEE

Reprise du travail

Chez ECO2 Initiative

📅 Pour la femme ayant accouché : **+ 3 semaines de congé postnatal rémunéré supplémentaire**

📅 Pour le co-parent : **+ 3 semaines de congé supplémentaire rémunéré**

📍 **Entretien de reprise obligatoire au retour pour le co-parent** avec réflexion sur la montée en compétences ou reprise de responsabilité

😊 **Sensibilisation** de l'équipe à la réintégration des salarié·es : laisser de l'espace pour reprendre ses marques, respecter son rythme dans la reprise en main des tâches, accepter que ça n'aille pas aussi vite, et vraiment redonner la main

📅 **Tenir compte des contraintes horaires parentales** pour la planification des réunions / déplacements, etc. en fonction des contraintes réelles des jeunes parents (sans les présupposer à l'avance)

😊 Le ou la manager doit être véritablement **disponible** pour accueillir le ou la salarié·e le jour du retour et organiser un moment de convivialité.

📅 **Les 2 parents** bénéficient, par période de 12 mois à compter de la date de naissance de l'enfant, sans faculté de cumul ni de report, de **10 absences** de la durée nécessaire rémunérées par l'entreprise pour visite médicale pour leur(s) enfant(s) jusqu'à l'âge de 16 ans. **Une autorisation d'absence non rémunérée de 8 jours** est accordée aux parents en cas de maladie ou d'accident, constatés par certificat médical, d'un enfant de moins de 3 ans. La durée de cette absence autorisée est portée à **10 jours** si l'enfant est âgé de moins d'1 an

🤱 Absence d'1h non rémunérée pour allaitement **jusqu'aux 2 ans de l'enfant**

👶 Heures de babysitting remboursées lorsque la garde est nécessaire en raison d'un impératif mission hors des horaires habituels (12€/h)

Ressources

Ressources externes

- Site web et guide des 1000 premiers jours
- Parental challenge
- Institut de la parentalité
- Pratiques RH — Article « Grossesse en entreprise : un guide pour leaders visionnaires »: bonnes pratiques & retours d'expérience en entreprise, utile pour inspirer votre politique interne.
- Preventica — Article « Grossesse et travail : des mesures de précaution à prendre » : évoque l'importance du Document Unique d'Évaluation des Risques (DUER) pour les femmes enceintes.
- ANACT — « La conciliation grossesse et travail : 10 questions » : un guide gratuit à destination des entreprises pour mieux anticiper, informer, aménager les postes et les horaires.

Ressources internes

- Référente : Marianne Petit | marianne.petit@eco2initiative.com
- Documents : Charte télétravail, DUE parentalité, DUE Réduction du temps de travail, Charte de responsabilité

Le mot de la fin

Nous avons choisi de dépasser le cadre légal pour créer un environnement de travail plus humain, où chaque étape de vie — qu'elle soit personnelle ou familiale — trouve sa place.