

GUIDE MATERNITÉ-PATERNITÉ Octobre 2018



SUD
Rail

FÉDÉRATION SUD-Rail - 17 BOULEVARD DE LA LIBÉRATION 93200 ST DENIS

TEL : 01 42 43 35 75

@ : sud.rail.federation@gmail.com

FACEBOOK : @sudrailofficiel

FAX : 01 42 43 36 67

INTERNET : www.sudrail.fr

TWITTER : @Fede_SUD_Rail

Analyses et revendications de la Fédération SUD-Rail

Quels droits pour les cheminot-e-s, maternité et paternité !

Depuis 1983, en France, de par la loi, l'égalité professionnelle Femmes/Hommes est inscrite dans la Loi.

Le Code du Travail prévoit des autorisations d'absence pour les salarié-es en cas de grossesse ou de PMA légales.

La « SNCF » a une réglementation propre, tant pour les agents du Cadre Permanent que pour les agents contractuels.

La Fédération SUD-Rail, sur la base des revendications des associations féministes et la nécessité d'inclure le ou la partenaire de couple à la grossesse, à l'élevage et l'éducation des enfants et ce dès la naissance, souhaite avec ce guide pratique présenter les revendications pour les travailleuses et travailleurs.

En 2018, seuls 10% des métiers sont dits mixtes. Malgré toutes les annonces institutionnelles sur l'égalité Femmes/Hommes, les femmes et les hommes n'exercent finalement que très peu les mêmes métiers. Peu présentes dans les métiers techniques du ferroviaire, les vendeuses et les contrôleuses sont bien plus une réalité. Comme les autres entreprises ferroviaires en Europe, 20 % des agents SNCF sont des femmes.

Dans le monde du travail, en France, les salaires des femmes sont inférieurs de 18,5% à ceux des hommes, selon l'INSEE. Dans le secteur ferroviaire, les femmes sont sur des emplois plus précaires, moins bien rémunérés. Elles bénéficient d'une carrière moins prestigieuse. En conséquence, la pension de retraite des femmes sera aussi plus faible.

La grossesse et l'éducation : plus qu'à toute autre période de la vie au travail, pour l'égalité Femmes-Hommes

La période de la grossesse, celle de l'élevage et de l'éducation de l'enfant, de l'adolescent-e ou du jeune adulte peuvent constituer des périodes déterminantes pendant lesquelles les conséquences du sexisme subis par les femmes au travail s'expriment à leur paroxysme.

Il en va particulièrement de la femme qui donne naissance ou qui élève seule un ou plusieurs enfants

SUD-Rail revendique une discrimination positive en faveur des travailleurs, y compris des hommes, qui ont un ou plusieurs enfants à charge et sont seuls.

Hommes et femmes agents, en couple avec une femme qui attend un enfant, doivent bénéficier de droits leur permettant d'accompagner la grossesse. Après la naissance, les parents de l'enfant doivent bénéficier d'un congé équivalent, auquel s'ajoutent éventuellement des congés pathologiques pour la mère ayant accouché.

Aucune stigmatisation n'a lieu d'être en cas de grossesse, d'élevage et d'éducation d'enfant.

SUD-Rail et l'Union syndicale Solidaires militent pour l'égalité entre les femmes et les hommes, et attendent des mesures particulières prenant en compte les inégalités que nous connaissons aujourd'hui.

SUD-Rail revendique que la femme enceinte conserve son droit à travailler dans des conditions adaptées et non discriminantes pendant la grossesse.

♦ La déclaration de grossesse

La déclaration de grossesse est obligatoire auprès de la Caisse d'Allocations Familiales (CAF), de la Caisse de Prévoyance et de Retraite du Personnel de la SNCF (CPRP) ou la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM) pour les salarié-e-s contractuel-le-s. La déclaration peut être faite directement lors de la première visite médicale. 7 examens médicaux sont obligatoires pour la femme enceinte. L'entreprise ne peut pas les refuser au partenaire de couple de la femme enceinte.

La déclaration de grossesse auprès de l'employeur permet de bénéficier d'autorisations d'absence, du maintien des éléments fixes. Sur déclaration, un mois au préalable, le ou la partenaire de la femme enceinte peut l'accompagner à 3 des 7 examens obligatoires...

♦ Les visites médicales et autorisations d'absence

La première visite médicale obligatoire avant la fin du 3ème mois, les 6 autres ont lieu une fois par mois.

L'agente enceinte est considérée en service pendant les visites médicales prénatales obligatoires. Il s'agira d'une demi-journée d'absence pendant ses heures de services.

A partir du 5ème mois, des aménagements d'horaires sont prévus sous la forme de 8 heures par mois, puis 12 heures le 6ème mois, puis 4 heures par semaine à partir du 7ème mois.

Pour SUD-Rail, cela reste insuffisant ; les discriminations dont sont victimes les femmes sont aussi liées au fait que la législation ne prend pas suffisamment en compte la grossesse et fait reposer sa prise en charge sur le collectif de travail et les dirigeants locaux, sans moyen autre que leurs potentielles bonnes volontés.

Travailler dans de bonnes conditions pendant la grossesse !

♦ **Adaptation du poste de travail avant la naissance**

Le médecin du travail peut temporairement émettre des inaptitudes temporaires partielles ou totales en cas d'impossibilité à occuper son poste pendant la grossesse. Il appartient à l'entreprise de permettre aux femmes enceintes de continuer à travailler autant que la santé le permet. La SNCF garantit aux agents dont le poste est aménagé pendant toute cette période le paiement de la prime de travail habituellement rémunérée et d'une « **indemnité journalière temporaire de parentalité** ».

♦ **Procréation Médicalement Assistée (PMA)**

L'agente SNCF ou le conjoint agent peuvent bénéficier de trois absences autorisées sur le temps de travail pour réaliser les actes médicaux dans le cadre d'une PMA, **sous réserve d'un protocole médical en cours**. Afin d'officialiser cette demande auprès de l'entreprise, un certificat attestant du protocole sera communiqué par l'agent concerné.

SUD-Rail revendique l'ouverture de la PMA à toutes les femmes. Le 25 septembre 2018, le Comité Consultatif National d'Éthique (CCNE) a rendu un **avis favorable** à la procréation médicalement assistée (PMA) pour toutes les femmes qui la demandent. A suivre...

Reprendre le travail après un congé lié à une naissance : contactez les militant-es SUD-Rail qui pourront vous accompagner auprès de la direction si votre poste de travail ne correspond plus à votre situation et le cas échéant, émettre des souhaits pour un poste plus adéquat.

Préparer la naissance ou l'adoption d'un enfant, seule ou en couple.

♦ Congé prénatal

Il a lieu avant la naissance. En cas d'accouchement intervenu avant la date présumée, la durée total du congé maternité ne peut être réduite.

♦ Durée du congés maternité

| | Avant l'accouchement (congé prénatal) | Après l'accouchement (congé postnatal) | Total |
|---|--|---|-------------|
| Cas général | | | |
| 1 ^{ère} ou | 6 semaines | 10 semaines | 16 semaines |
| 2 ^{ème} naissance | 8 semaines | 18 semaines | 26 semaines |
| 3 ^{ème} naissance | | | |
| Naissance de jumeaux (1) | 12 semaines | 22 semaines | 34 semaines |
| Naissance simultanée de plus de deux enfants (2) | 24 semaines | 22 semaines | 46 semaines |

(1) Le congé prénatal peut être augmenté de 4 semaines au maximum, le congé postnatal étant réduit d'autant.

(2) Le congé prénatal peut être augmenté de 2 semaines au maximum, le congé postnatal étant réduit d'autant.

Deux semaines de congés supplémentaires (congés pathologiques) peuvent être accordées dès la constatation médicale de la grossesse.

♦ Congé postnatal

Si le congés pathologique est rémunéré comme maladie, l'entreprise ne peut licencier l'agente qui reste protégée comme pendant le congé maternité. Les Congés Annuel sont maintenus.

SUD-Rail revendique un allongement du nombre de semaines de congés pour les partenaires de couple, afin de prendre en charge l'enfant de manière équitable.

♦ Accouchements prématurés

Lorsque la période de la gestation a été au moins égale à 180 jours ou si l'enfant est né viable avant 180 jours, la femme a droit au congé maternité.

Dans le cas où l'enfant est resté hospitalisé au-delà de la sixième semaine, la femme agent peut reporter le congé restant à la date de la fin d'hospitalisation.

♦ Congé d'adoption

Le ou la salarié-e à qui un service départemental d'aide sociale à l'enfance ou une association d'adoption en France ou à l'étranger confie un enfant en vue de l'adoption, a le droit de suspendre le contrat de travail pendant une période de 10 semaines (ou 18 semaines à partir du 3ème enfant), 22 semaines en cas d'adoption multiple simultanée.

Il est nécessaire **d'informer le pôle RH par courrier recommandé avec accusé de réception** et de fournir tout document justifiant de l'adoption.

La SNCF octroie un congé d'adoption supplémentaire de 3 jours pris dans les 15 jours qui suivent l'arrivée de l'enfant placé, en vue de son adoption. L'adoption par un couple de salariés donne droit à un congé supplémentaire de onze jours.

La **prime de travail** est maintenue pendant le congé d'adoption.

Reprendre le travail après un congé lié à une adoption : contactez les militant-e-s SUD-Rail qui pourra vous accompagner auprès de la direction si votre poste de travail ne correspond plus à votre situation et le cas échéant émettre des souhaits pour un poste plus adéquat.

SUD-Rail revendique la création d'un service public de garde d'enfant de moins de 3 ans.

La prise en charge de l'enfant par son ou ses parents se fait autant dans des situations d'urgence que sur le long terme. Même si les aides de l'Etat existentielles sont insuffisantes ou inadaptées. Il reste compliqué de garder ou faire garder un enfant quand on travaille en 2x8 ou en 3x8, parfois loin de son logement et qu'on a un petit salaire, ou encore des découchés.

♦ Les aides de la Caisse d'allocations familiales

Pour un enfant né ou adopté, vous pouvez bénéficier de la PAJE (**Prestation d'Accueil du Jeune Enfant**) qui comprend la **prime à la naissance** ou la **prime à l'adoption** ; l'**allocation de base** ; la **prestation partagée d'éducation de l'enfant** ou le Complément de Libre Choix d'Activité (CLCA) pour toute naissance ou adoption avant le 1er janvier 2015 ; le Complément de libre choix du Mode de Garde (CMG).

Ces prestations sont cumulables entre elles ou avec d'autres allocations sous certaines conditions. Elles sont gérées et versées par la CAF.

♦ Les aides perçues par les salarié-e-s SNCF

Elles prennent la forme d'une **Allocation Familiale Supplémentaire (AFS)** pour tout enfant de moins de 20 ans. Un enfant : le taux est unique, à partir de deux enfants, le montant de l'allocation dépend du salaire.

Au titre de l'action sociale, l'**indemnité de garde assistance maternelle** se caractérise par une aide financière destinée à réduire les frais de garde, versée sans condition de ressource jusqu'au 3 ans de l'enfant gardé par un-e assistant-e maternelle agré-e ou une personne ayant un lien de parenté avec l'enfant.

Et enfin... l'aide **garde d'enfant dépannage**... dans des cas "aiguës et temporaires", aux salarié-es ayant des enfants de moins de 11 ans...

Continuer à travailler en élevant un ou plusieurs enfants : non aux temps partiels contraints faute de structures adaptées !

Il est possible de faire garder un jeune enfant en **crèche** ou par un-e **assistant-e maternel-le**, cela a un coût qui peut être important par rapport à nos salaires.

Le manque de place en crèche, nos horaires décalés, le travail du week-end... rendent encore plus difficile pour les travailleurs du rail de trouver un moyen de garde. Nombreuses sont les femmes agents et dans une moindre mesure les hommes du fait du patriarcat qui se retrouvent contraint-es à demander au patron un **temps partiel** ou un **congés parental d'éducation**.

• Le congé parental d'éducation

Le congé parental d'éducation ne peut être refusé par l'entreprise dès lors que l'enfant n'a pas encore 3 ans. Il peut être partagé entre les éventuels partenaires de couple, parents de l'enfant. Le CPE permettra, sous conditions, de percevoir la **Prestation partagée d'éducation de l'enfant** versée par la CAF pendant 6 mois jusqu'au 1er anniversaire de l'enfant pour un enfant à charge, ou jusqu'à 24 mois maximum pour chaque parent jusqu'au 3ème anniversaire de le ou la plus jeune des enfants, à compter du 2ème enfant.

• Le "congé" de disponibilité, non rémunéré

Le congé de disponibilité permet de renoncer à travailler pendant 3 ans maximum dès lors que l'on a un enfant. L'agent-e n'est alors plus rémunéré-e, elle ou il peut exercer comme assistant-e maternel-le.

La Fédération SUD-Rail lutte pour une société égalitaire entre les femmes et les hommes à cette fin elle dénonce le patriarcat, la domination du masculin sur le féminin qui n'est pas "naturelle". SUD-Rail et l'Union syndicale Solidaires participe nt aux manifestations contre les violences faites aux femmes.



Association féministe et d'éducation populaire

Créée en 1956 sous le nom de "La maternité heureuse", l'association réunissait des femmes et des hommes bien décidés à faire changer la loi de 1920 qui interdisait l'avortement, ainsi que l'utilisation et la diffusion de tout moyen contraceptif en France.

En 1960, l'association devient le "Mouvement Français pour Le Planning Familial" (MFPF) dit "**Le Planning Familial**" et adhère à **l'International Planned Parenthood Federation (IPPF)**.

Le Planning Familial est un **mouvement militant** qui prend en compte toutes les **sexualités**, défend le droit à la **contraception**, à **l'avortement** et à **l'éducation à la sexualité**. Il dénonce et combat toutes les formes de **violences**, lutte contre le **SIDA et les IST**, contre toutes les formes de discrimination et contre les inégalités sociales.

Alors que la hantise d'une grossesse non prévue inhibait la sexualité des femmes, la conquête de la contraception et du droit à l'avortement ont bouleversé la société toute entière par la possibilité de dissocier "sexualité" et "reproduction". Les femmes ont gagné le droit de choisir d'avoir ou non des enfants et de vivre une sexualité épanouie. Cap fondamental vers leur émancipation et leur implication dans la vie sociale, professionnelle et politique, ce droit n'est pas encore une réalité pour toutes les femmes.

**C'est pour une société plus juste,
fondée sur l'égalité entre les
femmes et les hommes, la mixité et
la laïcité que Le Planning Familial
inscrit son action.**

