

Livret parentalité



Ce livret reprend l'essentiel des droits et démarches en vue d'une maternité ou d'une adoption. Les principales informations sont issues du nouvel « Accord égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de la mixité » GRH0881, GRH0359, GRH001 et du Code du Travail titre IV, chapitre V.

Ce livret a pu être imprimé grâce aux cotisations de nos adhérent-e-s



SOMMAIRE

PREAMBULE

- *La Commission Pluri'Elles qui sommes-nous ?*
- *Les différentes associations d'aide*

LES ETAPES DE VOTRE GROSSESSE

- *La déclaration de grossesse*
- *Avant le départ en congé maternité*
- *Les visites médicales et les autorisations d'absence*
- *Les échographies*
- *Procréation Médicalement Assistée (PMA)*
- *L'adaptation au poste de travail*

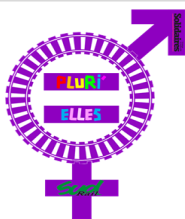
L'ACCUEIL DE L'ENFANT

- *Les différents congés (maternité, pathologique...)*
- *La déclaration de naissance*
- *L'allaitement*
- *Le congé paternité, naissance et d'accueil de l'enfant*
- *La rémunération pendant le congé maternité*
- *Le congé d'adoption*

LA REPRISE DU TRAVAIL

- *Visite de reprise de maman et visites médicales de bébé*
- *Les différents congés liés à la parentalité*
- *Le temps partiel*
- *La rentrée scolaire*
- *Les aides*
- *La retraite - La validation des périodes non travaillées*
- *Les centres d'Action Sociale*
- *Les contacts utiles & dates clés*

PREAMBULE

COMMISSION PLURI'ELLES
qui sommes nous ?

sudrailcomplurielles@gmail.com

La commission Pluri'elles occupe une place importante au sein de la fédération SUD-Rail. Elle a été créée au départ pour défendre l'égalité entre les femmes et les hommes mais aussi la place de ces dernières au sein de la SNCF comme de notre fédération. Autrefois appelée commission femmes, nous avons souhaité élargir le champ d'intervention de celle-ci car nous luttons contre toutes les formes de discrimination, qu'elles soient notamment de genre, d'orientation sexuelle, de race ou de handicap. Cette commission vise à doter les équipes militantes SUD-Rail des outils pour agir syndicalement contre ces inégalités. Ce livret en est un bon exemple. Elle s'inscrit aussi dans le calendrier des luttes féministes et LGBTQIA+ en luttant contre les violences faites aux femmes le 25 novembre, en militant pour la grève féministe le 8 mars, en participant à la Pride, tout en intervenant dans les mouvements sociaux comme lors de celui des retraites en 2023. **Depuis sa création, cette commission a connu plusieurs succès comme la mise au contrat cadre de distributeurs de protections périodiques, en cours d'installation dans de nombreux établissements, ou bien la mise en place de salles d'allaitement.** Le cahier revendicatif de la commission Pluri'elles prévoit aussi l'instauration de journées de congé menstruel, de toilettes et vestiaires non-mixtes partout, et bien évidemment la fin des discriminations dont sont victimes les femmes et les personnes minorisées sur leur lieu de travail.



Il y a 3 ans, le nouvel accord égalité/mixité a été signé par les 4 organisations syndicales représentatives dont la fédération SUD-Rail. Nous pouvons à présent en tirer un bilan : nous avons émis des réserves lors de sa signature et nous avons eu raison. L'accord promettait des avancées, certes insuffisantes à nos yeux mais qui traduisaient une prise en compte de l'égalité et de la mixité au sein des SNCF. Cependant, dans les faits, la DRH groupe n'a que peu de poids face aux différentes Sociétés qui ne respectent pas les engagements de l'accord et freinent des quatre fers pour bloquer certaines avancées. Il a ainsi fallu nous battre pendant 3 ans pour réussir à ce qu'un distributeur de protections hygiéniques soit mis au contrat cadre. Il faut à présent demander établissement par établissement pour voir leur installation généralisée.

La direction met en avant l'Ethique pour prendre en charge les violences sexistes et sexuelles mais elle s'en sert plus pour faire retomber la faute sur les victimes plutôt que de les défendre. Finalement, signature d'accord ou pas, rien ne change.

Seul notre syndicalisme de terrain, engagé en faveur des femmes, des personnes LGBTQIA+, des personnes racisées et de toutes les autres, peut faire pression sur la direction pour faire respecter nos droits.

Sur ce constat, SUD-Rail revendique :

- **L'égalité salariale femme-homme**
- **La fin des temps partiels aux horaires et périodes imposés et l'accès au temps partiel pour celles et ceux qui le souhaitent**
- **Une véritable adaptation des conditions de travail pour les personnes handicapées**
- **La lutte contre les propos LGBTphobes**
- **Des toilettes non-mixtes dans tous les établissements, équipées de poubelles**
- **La mise en place dans tous les établissements de distributeurs de protections périodiques**
- **L'instauration du congé menstruel**
- **La formation de tous·tes les manager·euse·s à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles**
- **La communication systématique des cas de VSS aux élu·e·s CSE et aux référent·e·s harcèlement**
- **La prise en compte de la mixité dans l'exercice des métiers pas seulement sous un regard masculin**



LES ETAPES DE VOTRE GROSSESSE

LA DÉCLARATION DE GROSSESSE

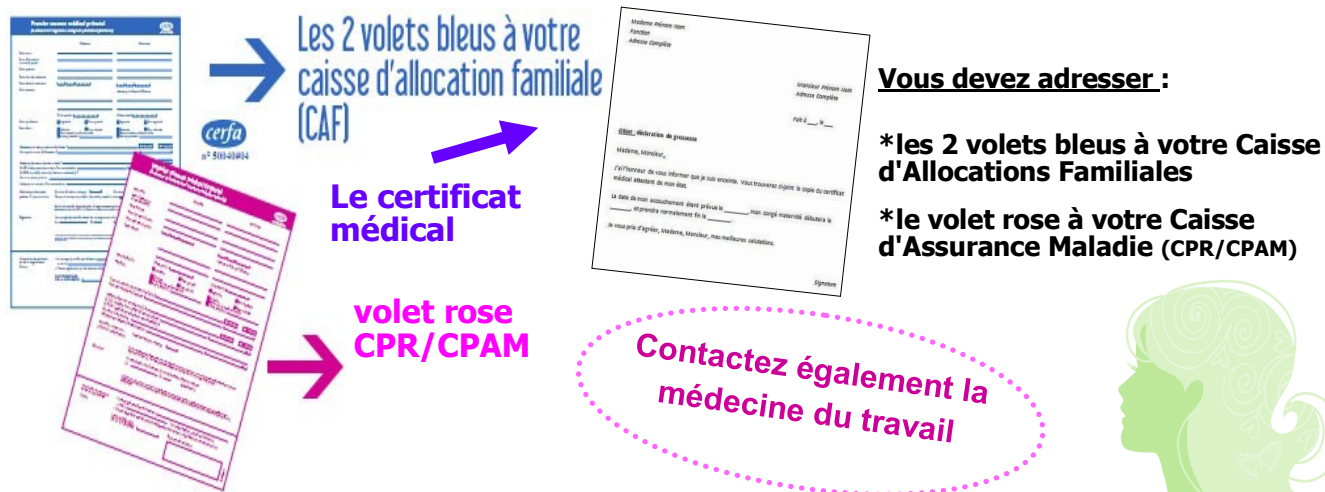
Vous pouvez, sans obligation, informer votre employeur de votre grossesse au moment où vous le souhaitez par écrit ou verbalement, afin de bénéficier des dispositions de protection de la femme enceinte. En effet, une femme enceinte ne peut faire l'objet d'**aucune discrimination liée à sa grossesse** que ce soit lors de l'embauche, durant la période d'essai ou pendant l'exécution du contrat de travail. Il faut savoir que vous bénéficiez d'un statut protecteur (**art L.1132-1 du Code du Travail**).

Cette déclaration donne accès à des modalités liées votre état telles que les autorisations d'absence, les aménagements de poste ou bien le maintien des éléments fixes de rémunération. De plus, cela vous assure une protection, vous êtes considérée salariée protégée.

A l'inverse, si vous n'avez pas prévenu votre employeur, vous ne pouvez pas bénéficier de ces avantages légaux. La seule obligation étant de prévenir l'employeur au moment du départ en congé de maternité. Vous devrez informer par écrit en cas de congé maternité, pathologique ou d'adoption.

Pour déclarer votre grossesse, vous devez effectuer **un premier examen prénatal** auprès de votre médecin ou de votre sage-femme. Cette consultation doit être réalisée dans les 3 premiers mois de votre grossesse, elle est prise en charge à 100%. Il vous sera remis lors de cet examen, un formulaire de déclaration de grossesse qui se nomme « premier examen médical prénatal ».

Cet examen est indispensable pour déclarer votre grossesse. Côté employeur, vous devez remettre le certificat de grossesse à votre pôle R.H.



AVANT LE DÉPART EN CONGÉ MATERNITÉ

GRH0881

Le départ en congé maternité doit être préparé au préalable dans le cadre d'un entretien spécifique avec la hiérarchie, suite à votre déclaration de grossesse. Cet entretien est l'occasion d'aborder vos droits : l'organisation du travail pendant la période de grossesse, service doux, adaptation du poste de travail, rôle de la médecine du travail et vos droits...

Cet entretien permet de préparer également le retour sur poste ou un poste équivalent, et de définir les modalités de reprise (temps partiel, congé parental, allaitement...) après le congé maternité. N'hésitez pas à le réclamer.



LES VISITES MÉDICALES ET AUTORISATIONS D'ABSENCE

ARTICLE L. 1225-16 DU CODE DU TRAVAIL, GRH0359 ART 26, GRH001 CH 12 ART 8

Pendant la grossesse, vous êtes autorisée à vous absenter pour effectuer les 7 visites médicales obligatoires pendant les heures de service, dans la limite chaque fois d'une demi-journée. Vous êtes considérée comme étant en service. Cette durée peut être étendue à une journée si elle n'a pas la possibilité d'effectuer ce déplacement dans la demi-journée.

La 1^{re} consultation avec votre médecin ou sage-femme doit se dérouler avant la fin du 3^e mois de grossesse.

La 2^e consultation devra se dérouler au 4^e mois de grossesse.

La 3^e consultation devra se dérouler au 5^e mois de grossesse.

La 4^e consultation devra se dérouler au 6^e mois de grossesse.

La 5^e consultation devra se dérouler au 7^e mois de grossesse.

La 6^e consultation devra se dérouler au 8^e mois de grossesse.

La 7^e et dernière consultation devra se dérouler au 9^e mois de grossesse.

La salariée enceinte bénéficie également d'autorisations d'absence à partir du cinquième mois de grossesse (en dehors des autorisations d'absences prévues pour les examens) :

- au cours du 5^{ème} mois : 8 heures par mois
- au cours du 6^{ème} mois : 12 heures par mois
- à partir du 7^{ème} mois : 4 heures par semaine

Ces autorisations sont à l'initiative de l'agent et n'ont aucune répercussion sur la rémunération et sur les congés annuels.

Vous pouvez solliciter un-e délégué-e SUD-Rail pour vous informer sur vos droits.



ECHOGRAPHIES POUR LE DEUXIÈME PARENT

Le ou la conjoint-e bénéficie également d'une autorisation d'absence pour accompagner sa conjointe enceinte afin de se rendre à trois des sept examens médicaux obligatoires.

Toute demande d'autorisation d'absence pour ce motif devra être présentée avec des documents justifiant de l'état de grossesse de la conjointe ainsi que du jour et de l'heure de l'examen en respectant un délai de prévenance d'un mois avant la date de l'examen prévu.



PROCREATION MÉDICALEMENT ASSISTÉE

CODE DU TRAVAIL ARTICLE L.1225-16

La salariée bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation dispose d'une autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires.

La durée des autorisations d'absences inclut le temps de trajet aller/retour.

Le ou la conjoint-e salarié-e de la femme enceinte ou bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois de ces actes médicaux nécessaires.

Pensez au justificatif du médecin. Vous n'êtes pas tenu-e d'informer votre N+1 mais à minima votre RH.

Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif.



ADAPTATION AU POSTE DE TRAVAIL

ARTICLE L. 1225-16 DU CODE DU TRAVAIL, GRH00881 art 5.1 GRH00131 art 90



Lorsque le poste de travail n'est plus compatible avec votre état de grossesse, il est important de contacter la-le médecin du travail. Vous pouvez vous entretenir avec elle-lui sur les difficultés que vous rencontrez. Elle-il évaluera avec vous les solutions adaptées.

Selon les situations, vous pouvez bénéficier d'un aménagement de poste ou d'horaire, d'une inaptitude temporaire partielle ou totale. C'est notamment le cas pour les postes 3X8, port de charge lourdes...

En cas d'aménagement ou changement de poste, il est garanti aux salariées pour lesquelles une inaptitude temporaire est prescrite (service doux) médicalement les éléments suivants (calculés sur les 12 derniers mois) :

- la prime travail
- le paiement d'une indemnité journalière de parentalité (IJTP) garantissant le maintien du niveau des indemnités et des gratifications variables ou fixes mensuelles perçues habituellement. Payable à M+1.

N'hésitez pas à faire appel à un-e représentant-e SUD-Rail

LE SAVIEZ-VOUS ?

La CPR et la CPAM proposent des séances de préparation à l'accouchement et à la parentalité réalisées par un-une sage-femme, qui sont prises en charge à 100%.





L'ACCUEIL DE L'ENFANT

LE CONGÉ MATERNITÉ CODE DU TRAVAIL ARTICLE L.1225-17/19, GRH0001, GRH0984 ART 6.2

Le congé de maternité comprend un congé prénatal (avant la naissance) et un congé postnatal (après la naissance). La durée légale du congé de maternité varie en fonction du nombre d'enfants vivants au foyer et à charge au sens des prestations familiales, et est augmentée en cas de naissances multiples.

■ Durée du congé prénatal ■ Durée du congé postnatal ■ Durée totale

Grossesse simple



Grossesse multiple



(*) Votre autre enfant est à charge et/ou né viable
(**) Vos autres enfants sont à charge et/ou nés viables

Conception : Doxart

(voir tableau ci-dessous)
La salariée enceinte doit cesser tout travail pendant 8 semaines minimum au total (avant et après l'accouchement), dont au moins 6 semaines après l'accouchement.

Toute salariée peut reporter de 3 semaines de congé prénatal sur son congé de maternité après son accouchement, sous réserve d'un avis favorable du médecin. En cas d'arrêt maladie durant cette période, ce report est annulé.

Le report du congé postnatal sur le congé prénatal est autorisé dans les limites de 2 semaines ou 4 semaines en cas de naissance gémellaire.



LES DIFFÉRENTS CONGÉS

LE CONGÉ PATHOLOGIQUE

En cas de grossesse difficile, votre médecin peut vous accorder un congé prénatal supplémentaire, le congé pathologique.

La durée du congé pathologique est de 14 jours, consécutifs ou non. Il peut être prescrit à partir de la déclaration de grossesse.

Il doit être pris avant les six semaines de congé maternité. Vous devrez informer par un certificat médical en cas de congé pathologique.

EN CAS D'ACCOUCHEMENT TARDIF

La période de repos postnatal n'est décomptée qu'à partir de la date effective de l'accouchement.

FAUSSE COUCHE/IMG

LOI DU 26 DÉCEMBRE 2023 ARTICLE 65

Depuis le 1^{er} janvier 2024, le délai de carence est supprimé en cas de fausse couche. L'arrêt de travail est donc indemnisé dès le premier jour de cessation d'activité. Ce délai de carence ne s'applique également pas lorsque l'arrêt maladie est causé par une interruption médicalisée de grossesse (IMG).

HOSPITALISATION DE BÉBÉ

Si le bébé, avant d'avoir quitté la maternité pour rejoindre votre domicile, est hospitalisé dans une des unités de soins suivantes :

- unité de néonatalogie d'un établissement service de santé public ou privé,
 - unité de réanimation néonatale d'un établissement ou service de santé public ou privé,
 - unité de pédiatrie de nouveau-nés et de nourrissons d'un établissement ou service de santé public ou privé,
 - unité indifférenciée de réanimation pédiatrique et néonatale d'un établissement ou service de santé public ou privé.
- Le-la salarié-e a droit à un congé d'une durée maximale de 30 jours calendaires consécutifs, pendant toute la période d'hospitalisation. Ce congé s'ajoute à la durée du congé de paternité et d'accueil. C'est un droit, quelle que soit votre ancienneté.

ACCOUCHEMENT PRÉMATURÉ

Le congé de maternité est prolongé jusqu'au terme.

La durée du congé prénatal qui restait à effectuer est reportée, et vient s'ajouter à la durée du congé postnatal. La durée totale du congé maternité ne peut pas être réduite.

Si la naissance de l'enfant a lieu plus de six semaines avant la date présumée de l'accouchement et exige son hospitalisation postnatal, le congé supplémentaire avec solde est augmenté du nombre de jours courant entre la naissance de l'enfant et six semaines avant la date présumée de l'accouchement.

**N'hésitez pas à contacter le service social
SNCF**

DÉCÈS D'UN ENFANT

LOI 19 JUILLET 2023

Les salarié-es touché-es par le décès d'un enfant bénéficient d'un congés de 12 j au lieu de 5j pour un enfants de 25ans et plus. Ce congés passe à 14J au lieu de 7J auparavant pour un enfant de moins de 25 ans.

Ces jours sont cumulables avec le « congé de deuil parental » de 8 jours en cas de décès de son enfant âgé de moins de 25 ans. Ce congé ne doit pas être déduit du congé annuel.

Ce sont des congés supplémentaires partiellement pris en charge par la caisse assurance maladie. (décret N°2020-1233 du 08/10/20).

Suppression du délai de carence dans le cadre d'un arrêt de travail à la suite du décès d'un enfant (attention arrêt initial uniquement), la création d'une prestation forfaitaire versée automatiquement par les caisses d'allocations familiales ou encore le maintien de certaines prestations familiales après le décès d'un enfant et pendant une période déterminée.

Par suite, les parents dont un enfant décède seront protégés pendant un délai de 13 semaines suivant le décès de l'enfant contre le licenciement sauf faute grave ou sans lien pouvant être établi avec le décès.

En France, les interruptions spontanées de grossesse ayant lieu après la 22ème semaine ouvrent droit au congé maternité.

Félicitation!

LA DÉCLARATION DE NAISSANCE



✦ **FORMALITES** ✦
Declaration de naissance

La déclaration de naissance est obligatoire pour tout enfant et doit être effectuée dans les cinq jours qui suivent l'accouchement, elle se fait directement à la mairie du lieu de naissance.

Dès lors que le nom de la mère figure sur l'acte de naissance de l'enfant, la filiation maternelle est automatique et la mère n'a pas de démarche à faire. En revanche, pour établir la filiation paternelle, le père doit reconnaître l'enfant. À l'occasion de la naissance du 1^{er} enfant. Certains hôpitaux publics proposent même une permanence au sein du service de la maternité pour enregistrer les déclarations de naissance, renseignez-vous.

Vous devez également déclarer la naissance au plus tôt auprès de la CPR/CPAM, La CAF, Mutuelle, Agence Paie et famille.

L'ALLAITEMENT

code du trav L.1225-30, GRH0001 ch12 art 8.4

Pendant une année à compter du jour de la naissance, les mères allaitant leurs enfants bénéficient d'autorisations d'absence avec solde, dans la limite d'une heure ou de deux demi-heures par jour.

Selon **le code du travail art R4152-13/28** l'entreprise doit mettre à disposition un local dédié à l'allaitement avec des normes strictes en matière de santé et sécurité au travail et peut être mis en demeure d'en installer un si celui-ci fait défaut.

SUD-Rail rappelle qu'empêcher des salariées d'exercer leur droit à l'allaitement est puni d'une **amende**.

L'allaitement au travail est un droit et ne peut pas être refusé !



LA LECHÉ
LEAGUE
France



N'hésitez pas à demander conseil et soutien auprès du lactarium de votre département.

SUD-Rail revendique pour toute femme allaitante bénéficiant d'un aménagement de poste avec perte d'EVS, le versement de l'IJTP. L'emplacement du local doit faire partie de l'affichage obligatoire.

- Faciliter le retour au travail des mamans en leur accordant du temps et un lieu pour allaiter ou tirer son lait.

- Soutenir les mamans qui allaitent car ce n'est pas toujours facile de concilier l'arrivée d'un enfant et vie professionnelle !



CONGÉS PATERNITÉ, DE NAISSANCE ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT

GRH0881 art5.2, GRH0926, GRH0143 art 27-29

Vous pouvez bénéficier du congé de paternité et d'accueil de l'enfant en tant que salarié-e et père/mère, que vous soyez marié-e, PACSÉ-E ou en concubinage avec la mère de l'enfant. Le congé vous est accordé sans condition d'ancienneté et quel que soit le type de votre contrat de travail (CDI, CDD ou contrat temporaire).

Dans un premier temps il y a le **congé de naissance obligatoire de 3 jours** qui est accordé au père ou second parent de l'enfant dès la naissance ou le premier jour devant être travaillé à partir du jour de naissance.

Puis à ce congé s'ajoute le congé paternité et d'accueil de l'enfant (25j ou 32j en cas de naissance multiple)

Le congé comporte 2 périodes distinctes suivantes :

- une période **obligatoire de 4 jours calendaires** prise immédiatement après le congé de naissance.
- Une période de **21 jours calendaires (28 jours en cas de naissance multiple)**. Ces jours peuvent être pris dans les six mois suivant la naissance et être fractionnés en deux périodes de 5 jours minimum.

Vous devez avertir votre employeur au moins **1 mois** avant la date de début du congé.

Si vous respectez ce délai, votre employeur ne peut pas vous refuser la prise du congé.

CET (COMPTE ÉPARGNE TEMPS) GRH 930 ET 926

Si vous utilisez votre CET pour compléter un congé paternité :

entre 1 et 7j = 1 jour abondé. Au-delà de 7jrs = 2 jour d'abondement. Il est possible de prendre des jours du compte « fin d'activité » en cas de paternité.

Pendant certaines absences (maternité, paternité, adoption) il n'est pas possible d'épargner. Lors d'un congé de disponibilité, le CET est gelé.



En cas d'hospitalisation immédiate de l'un des enfants après la naissance, un **congé spécifique** de 30 jours peut être accordé.

RÉMUNÉRATION PENDANT LE CONGÉ MATERNITÉ, PATERNITÉ, ADOPTION

GRH0131 art 27-90-192, GRH0881 art 4/5

Durant les congés de maternité, d'adoption et de paternité, les salarié-es, femmes et hommes, continuent de bénéficier du maintien de leur prime de travail et des indemnités fixes mensuelles et un prorata des éléments variables de solde (indemnité journalière de parentalité). Moyenne des 12 mois précédents.

Les congés de maternité ou d'adoption n'ont aucune répercussion sur le congé annuel. Par contre, les périodes d'absence en arrêt maladie ont des répercussions sur les congés annuels.

Le congé de maternité ou d'adoption ne doit en aucun cas avoir une influence sur la rémunération ni sur «La prime » ou la « GIR » ni sur votre déroulement de carrière.



LA REPRISE DU TRAVAIL

CONGÉ D'ADOPTION L.225-37 DU CODE DU TRAVAIL, GRH001, GRH143

Le congé d'adoption est ouvert à tout-e salarié-e à qui un service départemental d'Aide sociale à l'enfance (ASE), un Organisme Autorisé pour l'Adoption (OAA) ou l'Agence Française pour l'Adoption (AFA) confie un enfant en vue de son adoption ou qui adopte dans la légalité un enfant arrivant de l'étranger.

Les jours de congés sont attribués à l'occasion de l'adoption d'un enfant et doivent être pris dans les quinze jours suivant l'arrivée au foyer de l'enfant. Le congé d'adoption est d'une durée de dix semaines et il est porté à dix-huit semaines si l'adoption porte le nombre d'enfants à charge au sens des prestations familiales à 3 ou plus.

En cas d'adoption multiple, la durée du congé est portée à vingt-deux semaines. Un congé supplémentaire d'adoption de 3 jours s'ajoute aux jours prévus.

Le congé d'adoption peut prendre effet 7 jours (y compris les dimanches et jours fériés) avant l'arrivée de l'enfant.



LES VISITES MÉDICALES DE BÉBÉ

Des facilités de temps de deux heures par mois sont accordées aux mères de famille pendant les six mois qui suivent la naissance de leur enfant pour leur permettre de conduire celui/celle-ci aux visites médicales prévues par la législation.



R4624-31 ET ARTICLE L. 6315-1 DU CODE DU TRAVAIL, RH0881

Après votre congé de maternité, vous devez effectuer la visite médicale de reprise du travail auprès du médecin du travail. Votre établissement doit être à l'initiative de cette visite, au plus tard dans les 8 jours qui suivent votre retour, pendant les heures de travail.

A votre retour vous devez avoir un entretien de reprise pour faire le point sur vos attentes au plan professionnel, une formation éventuelle ou un accompagnement spécifique, l'aménagement de votre temps de travail si vous souhaitez allaiter.

Les demandes de travail à temps partiel devront être étudiées sans « a priori » sur un poste donné, et des solutions devront être proposées dans la mesure du possible.

Il est rappelé qu'à la fin du congé maternité ou d'adoption, vous devez retrouver l'emploi que vous occupiez avant votre départ en congé ou un emploi équivalent dans votre établissement d'origine avec la même rémunération.

Salut les collègues !
Vous vous souvenez de moi ?

Dites oui,
dites oui...



QUAND TU REPRENDS
LE TRAVAIL APRÈS
TON CONGÉ PARENTAL.

LES DIFFÉRENTS CONGÉS LIÉS À LA PARENTALITÉ

Article L1225 et L3141 du Code du Travail, GRH0143

CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE

L.1225-62/65, GRH001 CHAP 10 ART 12.3

Tout agent dont l'enfant (à charge) est victime d'une maladie, d'un accident ou d'un handicap grave. Si son état nécessite la présence d'une personne à ses côtés, a le droit de bénéficier d'un congé de présence parentale, dans les conditions fixées par le Code du travail. Le congé a une durée maximum de 310 jours ouvrés par période de 36 mois. Il doit être suivi d'un certificat médical du médecin. Le certificat mentionne la durée prévisible de traitement (entre 6 mois et 1 an) et la présence d'un des parents. La mère comme le père peuvent le prendre et l'employeur ne peut s'y opposer. Ce congé n'est pas rémunéré mais une allocation peut être versée par la CAF (AJPP). Le montant varie selon la situation familiale et situation professionnelle. Un complément pour frais peut également être versé. Attention il n'est pas cumulable avec certaines prestations.

La demande justifiée doit être formulée au moins quinze jours avant le début du congé.

CONGÉ ENFANT MALADE

L.1225-61, GRH0143 ART 31

Le congé pour enfant malade permet de bénéficier de jours de congés pour s'occuper d'un-e enfant malade ou accidenté-e de moins de 16 ans, avec un certificat médical attestant de la présence d'un parent obligatoire auprès de l'enfant. Il peut être accordé un congé supplémentaire avec solde dans la limite de 5 jours plus 1 jour par enfant à charge à partir du deuxième. Ce congé est ouvert à tout-e salarié-e, sans condition d'ancienneté.

CONGÉ DE DISPONIBILITÉ POUR ÉDUCATION D'ENFANT

Les agents peuvent demander à être mis en disponibilité pour se consacrer à l'éducation de leurs enfants, pendant une période limitée à trois années par enfant. Les intéressé-es ont la possibilité de prendre cette disponibilité en trois fractions dont les deux premières doivent être d'un an au minimum. **Ces congés ne peuvent être refusés.**

CONGÉ SPÉCIFIQUE POUR LES PARENTS LORS DE L'ANNONCE DE LA MALADIE CHRONIQUE DE LEUR ENFANT OU HANDICAP

LOI 19 JUILLET 2023

Le-la salarié-e a le **droit de prendre un congé spécifique en cas d'annonce d'un handicap ou maladie chronique** chez son enfant. Aucune condition d'ancienneté n'est exigée pour y avoir droit. La durée du congé est de 5 jours contre 2 jours en 2021. Le-la salarié-e prend ce congé durant la période où se produit l'événement.

AMÉNAGEMENT DES CONGÉS ENFANT HANDICAPÉ-E

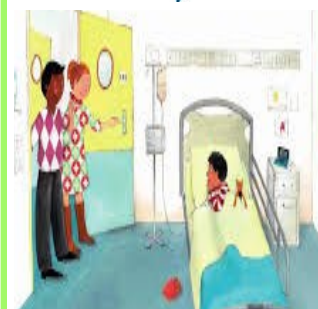
ARTICLE L3141-17 DU CODE DU TRAVAIL

Dérogation à la durée maximale des jours congés pris en une seule fois : en principe, la durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder vingt-quatre jours ouvrables, mais **il peut être dérogé individuellement à cette limite pour les salarié-e-s qui justifient de de la présence au sein du foyer d'un-e enfant ou d'un-e adulte handicapé-e.**

Suppression de la condition d'âge de l'enfant à charge : dès lors que l'enfant vit au foyer des parents et qu'il-elle est handicapé-e, ces derniers peuvent bénéficier de deux jours de congés supplémentaires quel que soit son âge.

Prise en compte du handicap de l'enfant dans la détermination de l'ordre des départs en congés : s'il n'existe pas de périodes attribuées qui précisent l'ordre des départs en vacances, la charge d'un-e enfant handicapé-e doit être prise en compte.

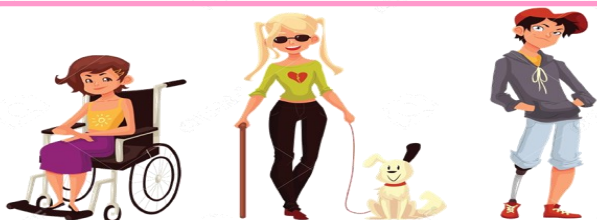
Maladies Rares
Info Services
Des experts vous écoutent et vous informent
01 56 53 81 36
Appel non surtaxé, inclus dans les forfaits



DONS DE RTT MALADIE GRAVE DE L'ENFANT

Possibilité de dons de jours de repos par les collègues du-de la salarié-e-s : avec l'accord de l'employeur, des salarié-es peuvent donner certains jours de congés payés. (les RTT et autres jours de récupération non pris) à un-e salarié-e de l'entreprise ayant un-e enfant handicapé-e : L. 1225-65-1

Attention ! Le congé de proche aidant, désormais accessible aux salarié-es justifiant d'au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise, n'ouvre pas droit à rémunération, sauf en cas de disposition contraire.



CONGÉ PROCHE AIDANT DÉCRET 01/10/20

La durée du congé est fixée à 3 mois maximum renouvelables dans la limite d'1 an sur l'ensemble de la carrière.

Le congé de proche aidant se prend :

- pour une période continue ;
- pour 1 ou plusieurs périodes fractionnées d'au moins 1 journée ;
- sous la forme d'un service à temps partiel.

Pour bénéficier du congé de proche aidant, l'agent adresse une demande écrite, au moins 1 mois avant le début du congé. En cas de renouvellement, adressez au moins 15 jours avant le terme du congé.

Indiquez dans votre demande les dates prévisionnelles de congé ainsi que les modalités de son utilisation et vous devez fournir certaines pièces justificatives afin d'établir ses droits. Le congé peut débuter ou être renouvelé sans délai pour l'un des motifs suivants :

- Dégradation soudaine de l'état de santé
- Situation de crise nécessitant une action urgente du proche aidant
- la cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée.

CONGÉ PARENTALE D'ÉDUCATION (CPE) ET PASSAGE À TEMPS PARTIEL

Choix du congé :

- Congé parental (temps complet)
- Activité à temps partiel

Pendant la période qui suit l'expiration du congé de maternité ou d'adoption prévue au code du travail et jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant tout agent a le droit de bénéficier d'un congé parental d'éducation.

Ce congé est renouvelable deux fois jusqu'aux 3 ans de l'enfant.

En cas de naissances multiples, le congé parental d'éducation peut être prolongé jusqu'à l'entrée à l'école maternelle des enfants.

Pour les naissances multiples d'au moins trois enfants ou les arrivées simultanées d'au moins trois enfants adopté-e-s ou confié-e-s en vue d'adoption, il peut être prolongé cinq fois pour prendre fin au plus tard au sixième anniversaire des enfants.

Possibilité de prolonger jusqu'à un an le congé parental d'éducation, invocable à la naissance ou lors de l'adoption d'un enfant: si le handicap de l'enfant ouvre droit à l'AEEH, le-la salarié-e peut prolonger le congé jusqu'à un an après la date prévue par le droit commun.

Lorsque cette période **suit immédiatement le congé de maternité** ou le congé d'adoption, l'agent informe l'employeur au moins **un mois avant** le terme de ce congé.

Dans les autres cas, l'agent informe l'employeur au moins **deux mois avant le début du congé parental d'éducation** ou de **l'activité à temps partiel**.

Ce congé parental peut être fractionné et prendre fin, au plus tard, au terme des périodes définies ci-dessus, quelle que soit la date de son début. Chaque période doit avoir, en principe, une durée minimale d'un mois.

Le travail à temps partiel du parent d'un-e jeune enfant (jusqu'à son 3ème anniversaire) ne peut être ni refusé, ni différé. Vous pouvez sous condition, bénéficier d'une aide. N'hésitez pas à vous renseigner auprès de la CAF.

L'agent peut transformer son congé parental en activité à temps partiel ou en temps partiel en congé parental.

Les agents conservent leurs droits à l'avancement en échelon et en position.



LE TEMPS PARTIEL

GRH00662, ARTICLE DU CODE DU TRAVAIL L-1225-47-59.

Comment faire ma demande ?

Tout agent du cadre permanent ou contractuel en CDI peut bénéficier du temps partiel.

Il existe:

- Le temps partiel pour élever un ou plusieurs enfants à charge âgés de moins de 16 ans
- Les autres cas (pour convenance personnelle ...)

La demande de temps partiel est à effectuer par écrit (recommandé avec A/R ou directement sur l'imprimé spécifique) auprès du/de la directeur-riche d'établissement (ou assimilé-e) **au moins 2 mois avant le début de la période de travail** à temps partiel souhaitée.

Le-la directeur-riche d'établissement dispose d'un délai d'un mois pour fournir sa réponse. En cas de refus, celui-ci devra être exprimé à l'agent par écrit et de façon motivée.

Le travail à temps partiel est accordé :

- soit pour une durée indéterminée avec une période initiale d'un an minimum
- soit pour une durée déterminée d'un an, avec reconduction possible, sous préavis de 2 mois, pour une nouvelle période à durée déterminée en accord avec le directeur d'établissement.

Le taux du temps partiel sera compris entre 50 et 91,4%.

Le temps partiel peut être accordé par une modification de la durée journalière de travail ou/et par l'attribution de journées non travaillées (VT).

Les VT doivent être programmées au moins un mois à l'avance (jours chômés supplémentaires), en contrepartie, proratisation des Congés CA en fonction du taux de temps partiel.

(TABLEAUX DANS LE RH662).

En fonction des établissements, la pose des VT peut varier. Attention aux accord locaux !

VALIDATION PÉRIODES NON TRAVAILLÉES RETRAITE

(VOIR SUR LE SITE DE LA CPR)

Les périodes de réduction d'activité prises par les parents d'un-e enfant de moins de 3 ans ou pour éducation d'enfants de moins de 16 ans peuvent être prises en compte gratuitement pour le calcul de la durée de service à la SNCF:

- dans la limite de 12 trimestres/enfant né-e ou adopté-e à compter du 1er juillet 2008
- dans la limite de 4 trimestres/enfant né-e ou adopté-e avant cette date.

Exemple: 5 ans de temps partiel à 80% correspondent à 1 an de validation gratuite.

La démarche est à effectuer au plus tard avant le départ en retraite.

Il peut être possible de valider de manière onéreuse ensuite. En résumé, vous rachetez une période de temps partiel par prélèvement sur salaire.

Les ADC embauché-e-s avant le 01/07/2009 bénéficient des bonification au prorata du temps de travail effectué.

Pour les autres, il n'y a plus de bonifications.

SELON LA LOI, RIEN NE VOUS OBLIGE À ACCEPTER UN TEMPS PARTIEL. MAIS SELON MOI, VOUS VOUS PRÉPAREZ DES JOURS DIFFICILES DANS L'ENTREPRISE.



Bon à savoir :

Le déroulement de carrière des salarié-e-s à temps partiel s'effectue dans les mêmes conditions que celui des agents à temps complet et sans discrimination. Les périodes d'emploi à temps partiel ne doivent pas avoir de répercussion sur le calcul de l'ancienneté.

LA RENTRÉE SCOLAIRE

Votre enfant fait sa première rentrée en maternelle, primaire ou en 6ème? Vous avez droit à des facilités afin de l'accompagner.

Il faut savoir qu'une lettre de cadrage transmise par la Direction des ressources humaines du GPF est envoyée en juillet à l'ensemble des établissements. Selon possibilités du service ...

Dans cet accord, il est précisé que l'encadrement est invité à faciliter l'organisation familiale des salarié-e-s...



on y va , on y va ...
c'est la rentrée

LES CENTRES D'ACTION SOCIALE

De la grossesse à la naissance, de la petite enfance à l'adolescence, des travailleur-euse-s sociaux mais aussi des psychologues et des spécialistes, sont là pour accompagner les agents qui le souhaitent sur le chemin de la parentalité.

- Les travailleur-euse-s sociaux peuvent vous informer et vous orienter selon vos besoins. Notamment sur le mode garde, les dispositifs SNCF, ou de droit commun et également les prestations spécifiques. Sont pris en compte tous les types de garde rémunérée exercée par un professionnel : à domicile, par une assistante maternelle, par une association, etc.

- Indemnité de Garde Assistante Maternelle :

de 0 à 3 ans, maximum 100 euros/mois, majoration possible pour les familles monoparentales ou en horaires atypiques.

- Garde d'enfant dépannage :

participation aux frais de garde lors de difficultés temporaires 1000 euros/an maximum (enfant - 11 ans).

- Aide à domicile :

Prise en charge de l'aide à domicile lors de difficultés temporaires (20H max renouvelables pour une durée de 12 mois).

LES AIDES AUXQUELLES VOUS AVEZ DROIT

L'Allocation Familiale Supplémentaire versée par la SNCF jusqu'au 20 ans de l'enfant (attention à compter de ses 16 ans, il faut faire la démarche. Vérifiez si votre conjoint-e n'en bénéficie pas déjà. Si les 2 parents sont cheminot-e-s, l'AFS est versée au parent ayant la qualification la plus élevée. (montant unique pour 1 enfant mais son montant varie en fonction du nombre d'enfants à charge et qualification). Pour les parents en garde alternée, vous pouvez percevoir sur jugement la moitié.

CENTRE MÉDICAUX PSYCHO-PÉDAGOGIQUE

Dans certaines régions il existe des structures qui accompagnent les enfants en situation de vulnérabilité due au difficile équilibre vie pro/vie perso ou lorsque les parents travaillent en horaires décalés, la monoparentalité, ou l'isolement des familles.

CENTRE D'ORIENTATION SCOLAIRE ET PROFESSIONNELLE

Bilan scolaire de l'enfant à des périodes clé de son orientation, des temps d'échanges et de réflexion sur le rôle des parents et les enjeux de la scolarité, un suivi sur le long terme si besoin.



CONTACTS UTILES

CPR Caisse de Prévoyance et de Retraite du personnel de la SNCF

www.cprsnf.frCPAM – Caisse Primaire Assurance Maladie
(salarié-e-s contractuel-le-s)www.ameli.fr

APF Agence Paie et Famille

N° : 700 000 ou

0 809 400 110

www.agence-paie-et-famille.sncf.fr

CAF Caisse d'Allocations Familiales

www.caf.frAction sociale SNCF
PRIM'ENFANCE

N°0800 20 66 20 ou 70 30 85

<https://extranet.sncf.com/rh/actionsociale/>

LES ASSOCIATIONS D'AIDE

Toutes ces associations s'adressent aussi bien aux femmes qu'aux hommes sauf mention contraire.

3919 Violences conjugales info

Appel gratuit et permanence tél assurée du lundi au samedi de 8h à 22h, les jours fériés de 10h à 20h.

<http://www.stop-violences-femmes.gouv.fr>AVFT (Association contre les violences faites aux femmes au travail) **01 45 84 24 24**<http://www.avft.org>CNIDFF (Centre National d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles)
<http://www.infofemmes.com/v2/accueil.html>MFPF (Mouvement Français pour le Planning Familial) **0 800 803 803**
<http://www.planning-familial.org>

DATES CLES

8 Mars journée internationale de défense des droits des femmes.**25 Novembre** journée internationale contre les violences faites aux femmes.**17 Mai** journée internationale contre l'homophobie