

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 **GRH0881** « L'accord égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de la mixité » :
GRH0359, GRH001 et du Code du Travail titre IV, chapitre V.



défendre vos droits
notre priorité !!

SOMMAIRE

PREAMBULE

- La Commission Pluri'Elles qui sommes-nous ?
- Les associations & dates clés

LES ETAPES DE VOTRE GROSSESSE

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

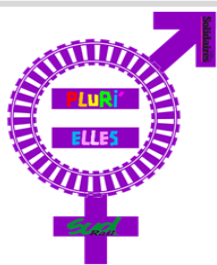
ACCUEIL DE L'ENFANT

- Le congé maternité
- Le congé 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

REPRISE DU TRAVAIL

- Les différents congés liés à la parentalité
- Le temps partiel
- La retraite- la validation des périodes non travaillées
- Les contacts utiles





COMMISSION PLURI'ELLES qui sommes nous ?

La commission travaille sur tout ce qui touche à l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi que toutes les formes de diversités. Autrefois appelé commission femmes, nous avons souhaité l'élargir car nous luttons contre toutes les formes de discriminations, que ce soit au travail ou dans la société. C'est pourquoi nous avons choisi Pluri'Elles.

Cette commission tente de donner aux équipes militantes SUD-Rail des outils pour agir syndicalement contre ces inégalités (formations, campagnes, guides...), tout en s'inscrivant dans les initiatives féministes liées à l'actualité sur cette thématique. (8 mars, appel à soutien aux salarié-es victimes de discriminations...).

La commission Pluri'Elles se réunit en moyenne une fois par trimestre et des référent-es sont présent-es en région afin de faire remonter les problématiques du terrain et d'être au plus proche des cheminot-es. Cette commission est mixte mais un temps non mixte peut être mis en place sur simple demande. Nous avons décidé d'axer notre lutte sur les femmes car l'urgence est absolue aussi bien dans le monde syndical que dans celui du travail.

Nous contacter : sudrailcomplurielles@gmail.com

En préambule aux futures négociations sur le nouvel accord égalité/mixité qui auront lieu cette année, nous exigeons de la Direction qu'elle applique la réglementation en vigueur.

Elle se doit de veiller et de mettre de véritables moyens pour cela. Il ne s'agit nullement de mettre sur papier de la poudre aux yeux mais bel et bien d'engager une véritable réflexion et prise en compte de l'égalité au sein de notre entreprise.

Le dire c'est bien, le faire c'est mieux !!!

La Fédération SUD-Rail exige une vraie prise en compte des inégalités salariales au sein de la SNCF.

Nous revendiquons :

- Communication aux élu-es CSE des cas de harcèlement/propos sexistes.
- Liste des référent-es harcèlement et formation immédiate de tous-toutes.
- Formation et sensibilisation de tous-toutes les manager-euse-s dans tous les établissements.
- Sanctions systématiques de tous les comportements avérés.
- Toilettes mixtes dans tous les établissements.
- Mise en place de distributeurs de protections périodiques gratuites.
- Indemnités Journalières Temporaires de Parentalité versée y compris pour les femmes allaitantes (adaptation poste travail avec perte de salaire).
- Egalité salariale
- Mise en place de forums et campagnes de prévention.

LES ASSOCIATIONS

3919 : Violences conjugales info

Appel gratuit et permanence téléphonique 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>

MFPF (Mouvement Français pour le Planning Familial) 0 800 803 803

<http://www.planning-familial.org>

CNIDFF (Centre National d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles)

<http://www.infofemmes.com/v2/accueil.html>

DATES CLES

8 MARS

Journée internationale de défense des droits des femmes.



25 NOVEMBRE

Journée internationale contre les violences faites aux femmes.

LES ÉTAPES 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 à son 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. A l'inverse, si vous n'avez pas prévenu votre employeur, vous ne pouvez pas bénéficier des 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 faire la déclaration, 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%. **Cet examen est indispensable pour déclarer votre grossesse**. A l'issue de celui-ci, on vous remettra un formulaire de déclaration de grossesse qui se nomme « premier examen médical prénatal ».



Pour toutes questions, n'hésitez pas à contacter un-e délégué-e SUD-Rail.



Vous devez adresser :

- * les 2 volets bleus à votre Caisse d'Allocations Familiales (CAF).
- * le volet rose à votre Caisse d'Assurance Maladie (CPR/CPAM)

Contactez également la médecine du travail

• AVANT LE DÉPART EN CONGÉ MATERNITÉ

GRH0881 CH 5

Le départ en congé maternité doit être préparé au préalable dans le cadre d'un entretien spécifique avec la hiérarchie, suite à la déclaration de grossesse.

Cet entretien est l'occasion d'aborder les droits de la salariée concernée, l'organisation du travail pendant la période de grossesse (service doux, adaptation du poste de travail, rôle de la médecine du travail, ses droits...).

Cet entretien permet de préparer également le retour sur poste ou un poste équivalent, dans son établissement d'origine et 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 GRH0359 ART 26, GRH001 CH 12 ART 8

Pendant la grossesse, la salariée est autorisée à s'absenter pour effectuer les 7 visites médicales obligatoires pendant les heures de service, dans la limite chaque fois d'une demi-journée. L'agent est considérée comme étant en service. Cette durée peut être exceptionnellement augmentée jusqu'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.

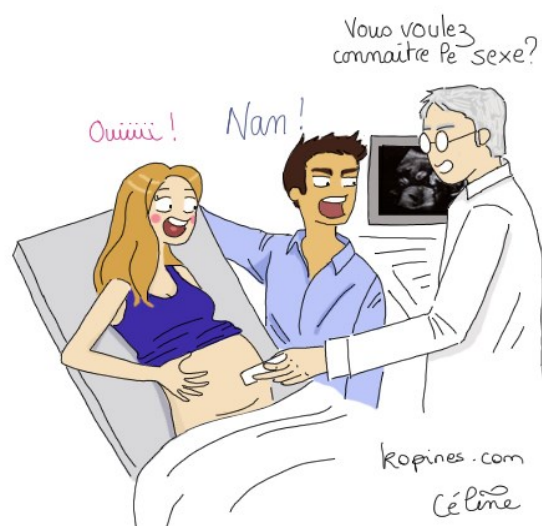
La 6^e consultation devra se dérouler au 8^e mois de grossesse.

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

La salariée enceinte bénéficie 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 n'entraînent aucune répercussion sur la rémunération et sur les congés annuels.



**Vous pouvez solliciter un -e délégué -e
 SUD-Rail pour vous aider dans vos
 démarches**

• ECHOGRAPHIES POUR LE DEUXIÈME PARENT

Le ou la conjoint-e bénéficie également d'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.



• PROCRÉATION MÉDICALE 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 incluent le temps 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, pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale.

Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés.



• ADAPTATION AU POSTE DE TRAVAIL **GRH00881 ART 5.1 GRH00131 ART 90**



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

Lorsque le poste de travail n'est plus compatible avec votre état de grossesse, il est important de contacter 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 médicalement les éléments suivants (calculés sur les 3 derniers mois) :

- la prime travail correspondant à son activité
- le paiement d'une indemnité journalière de parentalité garantissant le maintien du niveau des indemnités et des gratifications variables ou fixes mensuelles perçues habituellement.



La CPR propose des séances de préparation à l'accouchement et à la parentalité réalisées par une sage-femme, 8 séances sont prises en charge à 100%.



L'ACCUEIL DE L'ENFANT - CONGE MATERNITE

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. (voir tableau ci-dessous)

ENFIN



Prom Social

■ Durée du congé prénatal

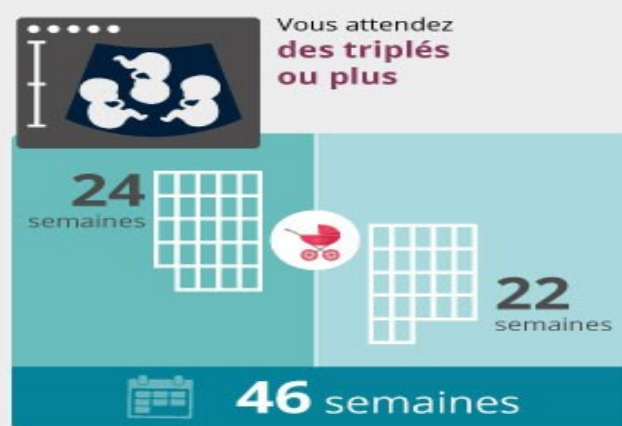
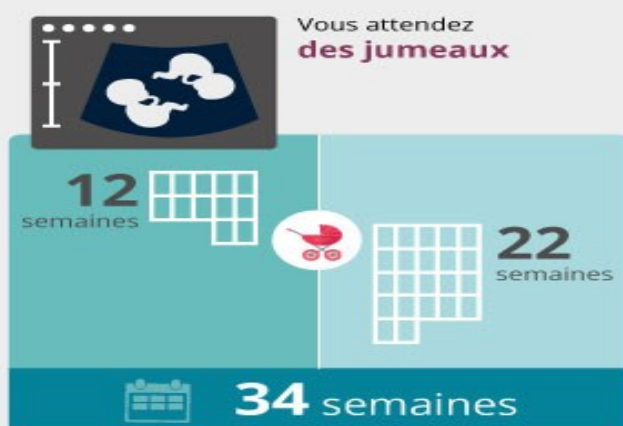
■ Durée du congé postnatal

■ 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

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 du 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.



• 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.



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 soldé est augmenté du nombre de jours courant entre la naissance de l'enfant et six semaines avant la date présumée de l'accouchement.

Hospitalisation de bébé

En cas d'hospitalisation immédiate d'un l'enfant après sa naissance, le-la salarié-e a droit à un congé d'une durée maximale de 30 jours calendaires consécutifs, pendant toute la période d'hospitalisation.

Avant d'avoir quitté la maternité pour rejoindre votre domicile et s'il est hospitalisé dans une des unités de soins suivantes :

- unité de néonatalogie d'un établissement ou 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. Ce congé s'ajoute à la durée du congé de paternité et d'accueil. C'est un droit quelque soit votre ancienneté.



En cas d'accouchement tardif

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

Décès de bébé

Depuis 1^{er} juillet 2020, les salarié-es touché-es par le décès d'un enfant bénéficient de 7 jours de congé, contre 5 auparavant. Un « congé de deuil » de 8 jours supplémentaires est créé.

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'arrêt de travail suite au 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.

N'hésitez pas à contacter
le service social SNCF





• LA DÉCLARATION DE NAISSANCE

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

Dès lors que le nom de la mère figure dans 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.**



✦ FORMALITES ✦
Declaration de naissance

• 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 dans les entreprises de plus de 100 salarié-es et peut être mis en demeure d'en installer un.

Nous rappelons que d'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 !



- 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 !



Qu'est ce qu'un lactarium ?

Le lactarium a pour mission de collecter, pasteuriser et stocker le lait maternel. C'est également un lieu de conseil et de soutien à l'allaitement maternel.

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



• CONGÉS PATERNITÉ, DE NAISSANCE ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT GRH0881 ART5.2, GRH0926, GRH0143 ART 27-29

Le congé de naissance dure 3 jours. Le congé de paternité peut débuter immédiatement après ces 3 jours ou à un autre moment.

Tout-e salarié-e peut bénéficier du congé paternité, quel que soit leur contrat du travail ou leur ancienneté.

Attention, seuls les couples homoparentaux femmes y ont droit mais pas les hommes ... la loi doit changer !

Après la naissance d'un-e enfant, le congé de paternité, d'accueil de l'enfant est d'une durée maximale de 11 jours consécutifs (18 jours en cas de naissances multiples).

Il est accordé au père ou la personne liée à la mère par le mariage/pacs ou vivant maritalement avec elle.

Il suffit de prévenir 1 mois avant la date à laquelle vous envisagez de prendre votre congé paternité.

Vous devrez informer par écrit en cas de congés paternité ou d'adoption.

Le congé doit être pris dans un délai de 4 mois après la naissance de l'enfant sauf cas exceptionnel. Il peut en effet être reporté au-delà des 4 mois en cas d'hospitalisation de l'enfant ou en cas de décès de la mère.

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.



• 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).

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.



À partir du 1er juillet 2021, la durée du congé paternité actuellement de 14 jours (dont les 3 jours de naissance) sera doublée. Parmi les 28 jours, 7 jours seront obligatoires.



• 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 doit 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.



LA REPRISE DU TRAVAIL **D.241-16 DU CODE DU TRAVAIL**



**QUAND TU REPREND
LE TRAVAIL APRÈS
TON CONGÉ PARENTAL...**

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 « à 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.

**Contactez un-e délégué-e à votre reprise
pour vérifier le respect de vos droits.**



Les visites médicales de bébé

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



• LES DIFFÉRENTS CONGÉS LIÉS À LA PARENTALITÉ **GRH001 CHAP 10 ART 12**

Congé de présence parentale

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

Tout-e agent dont l'enfant à charge est victime d'une maladie, d'un accident ou d'un handicap grave, et nécessitant 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. D'une durée maximum de 310 jours ouvrés par période de 36 mois. Il doit être fourni 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 peut le prendre et l'employeur ne peut s'y opposer. Ce congé n'est pas rémunéré mais il peut être versé une allocation 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, sous conditions de justificatif. 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.

Annonce handicap de l'enfant

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

Aménagement des congés enfant handicapé-e

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-es qui justifient 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 dernier-e-s 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 : Si il n'existe pas de périodes attribuées qui ne précise pas 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 : 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](http://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 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-es ou confié-es 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 prend 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 son activité en temps partiel en congé parental.

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



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.



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

(VOIR LIVRET TEMPS PARTIEL SUD-RAIL)

Comment faire ma demande ?

Tout-e agent du cadre permanent ou contractuel-le 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.

RETRAITE (VOIR SUR LE SITE DE LA CPR)**Certaines périodes peuvent être validées gratuitement.**

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 bonifications au prorata du temps de travail effectué.

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

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 programmés au moins un mois à l'avance (jours chômés supplémentaires), en contrepartie, vous perdez quelques CA en fonction du taux de temps partiel. (TABLEAU DANS LE RH662)

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

Bon à savoir :

Le déroulement de carrière des salarié-es à temps partiel s'effectue dans les mêmes conditions que celles 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. Evidemment selon possibilités du service...

Dans cet accord, il est prévu que les managers sont invités à faciliter l'organisation familiale des salarié-e-s...



LES CENTRES D'ACTION SOCIALE

De la grossesse à la naissance, de la petite enfance à l'adolescence, des travailleur-s-e-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-s-e-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.

Telles que :

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

• Centre Médico-Pscho 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.fr

**CPAM – 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.fr

**Action sociale SNCF
PRIM'ENFANCE**

N°0800 20 66 20 ou 70 30 85

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

Mes notes

Me mettre en grève le 8 mars pour

faire respecter mes droits.

