

LIVRET PARENTALITÉ

Ce livret reprend l'essentiel des droits et démarches en vue d'une maternité ou adoption. Les principales informations sont issues du GRH 881 « L'accord égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de la mixité », GRH 359, GRH001, Code du travail titre IV, chapitre 5.



Sommaire :

- *Déclaration de grossesse*
- *Avant le départ en congés maternité*
- *Les visites médicales et autorisations d'absence*
- *PMA*
- *Adaptation au poste du travail*
- *Le congé maternité*
- *Congés d'adoption*
- *Congés paternité, de naissance et d'accueil de l'enfant*
- *La déclaration de naissance*
- *Rémunération pendant le congés maternité*
- *Reprise après un congé maternité*
- *La déclaration de naissance*
- *L'allaitement*
- *Les différents congés lié à la parentalité*
- *Le temps partiel*

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.

Cette déclaration donne accès à des modalités liées à son état telles que les autorisations d'absences, les aménagements de poste ou bien le maintien des éléments fixes de rémunération.

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 congés 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 cet examen 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 délégué SUD-Rail.



Vous devez ensuite adresser :

- * le volet rose à votre caisse d'Assurance Maladie (CPR/CPAM)
- * les 2 volets bleus à votre caisse d'allocations familiales (Caf).

Contactez également la médecine du travail

• AVANT LE DÉPART EN CONGÉS MATERNITÉ

GRH881 CH5

Le départ en congés maternité est préparé au préalable par un entretien spécifique qui sera proposé par 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...).

Cet entretien prépare également le retour sur poste après le congé maternité ou un poste équivalent, dans son établissement d'origine (temps partiel, congé parental...).



• LES VISITES MÉDICALES ET AUTORISATIONS D'ABSENCE GRH359 ART26, GRH001 CH12 ART8

Pendant la grossesse, la salariée est autorisée à d'absenter pour effectuer 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'absences à partir du cinquième mois de grossesse en dehors des autorisations d'absences prévues pour les examens:

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

Ces autorisations d'absence n'entraînent aucune répercussion sur la rémunération et sur la durée du congé annuel.

Des facilités de temps de deux heures par mois sont accordées aux mères de famille pendant les six mois qui

ECHOGRAPHIE

POUR LE DEUXIÈME PARENT SALARIÉ

Le ou la conjoint-e bénéficie également d'autorisations 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.

suivent la naissance de leur enfant pour leur permettre de conduire celui-ci aux visites médicales prévues par la législation.

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



• PMA CODE DU TRAVAIL ARTICLE L1225-16

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 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 au maximum.

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 RH00881 ART 5.1 RH00131 ART 90



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 lui sur les difficultés que vous rencontrez. Il évaluera avec vous des solutions adaptées.

Selon les situations vous pouvez bénéficier d'un aménagement de poste ou d'horaire, d'une inaptitude temporaire partielle ou totale, d'un mi-temps thérapeutique.

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.

N'hésitez pas à faire appel à un délégué SUD-Rail.



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%.



LE CONGÉ MATERNITÉ

CODE DU TRAVAIL ARTICLE L.1225-17/19, GRH001, RH984 ART6.2

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 est augmentée en cas de naissances multiples. (voir tableau ci-dessous)

ENFIN



Piranta Bouille



L'ESSENTIEL

Quelle durée pour votre congé maternité ?

Durée du congé prénatal

Durée du congé postnatal

Durée totale

Grossesse simple



Vous attendez votre 1^{er} ou votre 2^e enfant*

6 semaines



10 semaines



16 semaines



Vous attendez votre 3^e enfant**

8 semaines



18 semaines



26 semaines

Grossesse multiple



Vous attendez des jumeaux

12 semaines



22 semaines



34 semaines



Vous attendez des triplés ou plus

24 semaines



22 semaines



46 semaines

(*) Votre autre enfant est à charge et/ou né viable

(**) Vos autres enfants sont à charge et/ou nés viables

Comptoir-Droit

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 quatorze 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 écrit en cas de congé pathologique.

En cas d'état pathologique attesté par un certificat médical, le congé de maternité peut être prolongé de 2 semaines avant la date prévue de l'accouchement et de 4 semaines après celui-ci.

**En cas d'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.

En cas d'accouchement tardif:

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



À la fin du congé maternité ou d'adoption, la salariée doit retrouver l'emploi qu'elle occupait avant son départ en congé ou un emploi équivalent dans son établissement d'origine avec la même rémunération.

Contactez un délégué SUD-Rail si vos droits ne sont pas respectés.

- CONGÉS D'ADOPTION** CODE DU TRAVAIL L225-37, GRH001, GRH143,

Le congé d'adoption est ouvert à tout salarié 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.



- **CONGÉS PATERNITÉ, DE NAISSANCE ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT** GRH881 ART5.2, GRH926, GRH143 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 salarié peut bénéficier du congé paternité, quel que soit leur contrat du travail ou leur ancienneté.

Après la naissance d'un 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.

Vous utilisez votre CET pour compléter un congé paternité, un jour supplémentaire est offert pour une



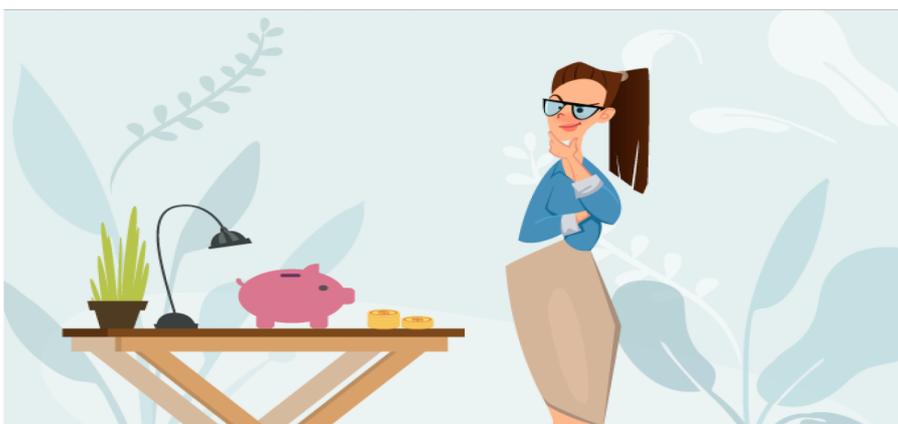
utilisation comprise entre 1 et 7j et un deuxième jour est offert au-delà.

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.

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.



- **RÉMUNÉRATION PENDANT LE CONGÉ MATERNITÉ, PATERNITÉ, ADOPTION**

GHR131 ART27-90-192, RH881 ART4/5

Durant les congés de maternité, d'adoption et de paternité, les salariés, 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 maladies ont des répercussions.

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 »

REPRISE APRÈS UN CONGÉ MATERNITÉ

Salut les collègues !
Vous vous souvenez de moi ?

Dites oui,
dites oui...



QUAND TU REPRENDS
LE TRAVAIL APRÈS
TON CONGÉ PARENTAL...

Mym's
www.maviedemamanillustree.com

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 aurez un entretien de reprise pour faire le point sur vos attentes au plan professionnel, une formation éventuelle, un accompagnement spécifique. 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 délégué à votre reprise pour vérifier si vos droits sont bien respectés.

• LA DÉCLARATION DE NAISSANCE



✦ **FORMALITES** ✦

Declaracion 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, un livret de famille est délivré.

Certains hôpitaux publics proposent même une permanence au sein du service de la maternité pour enregistrer les déclarations de naissance, renseignez-vous. Attention, si le délai de cinq jours n'est pas respecté, la naissance ne peut être enregistrée sur les registres de l'état civil que sur présentation d'un jugement rendu par le tribunal de grande instance du lieu de naissance de l'enfant.

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 L1225-30, GRH001 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 salariés et peut être mis en demeure d'en installer un. La SNCF n'a jamais pris la peine de mettre ses locaux en place.

Nous rappelons que d'empêcher des salariées d'exercer leur droit à l'allaitement est puni d'une **amende**.

Il existe différentes pratiques selon les métiers pour la mise en place de l'heure d'allaitement :

À la prise ou à la fin de service

Ou

La possibilité de cumuler cette heure d'allaitement qui selon le régime de travail déclenchera 1 journée de récupération.

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

Rapprochez-vous d'un délégué SUD-Rail si ce droit n'est pas appliqué.

SOUTENIR L'ALLAITEMENT



Organisation mondiale de la Santé

CE QUI PEUT ÊTRE FAIT SUR LE LIEU DE TRAVAIL

ACCORDEZ UN CONGÉ MATERNITÉ SUFFISANT POUR PERMETTRE AUX MAMANS D'ALLAITER.

FACILITEZ LE RETOUR AU TRAVAIL DES MAMANS EN LEUR ACCORDANT DU TEMPS ET UN LIEU POUR ALLAITER OUTÏRER ET CONSERVER LEUR LAÏT.

SOUTENEZ LES MAMANS QUI ALLAIENT CAR CE N'EST PAS TOUJOURS FACILE DE CONCILIER L'ARRIVÉE D'UN ENFANT ET VIE PROFESSIONNELLE !



• LES DIFFÉRENTS CONGÉS LIÉS À LA PARENTALITÉ GRH001 CHP10 ART 12

CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE

L1225-62/65, GRH001 CHAP 10 ART12.3

Tout 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.

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

CONGÉS ENFANT MALADE L1225-61, RH143 ART31

Le congé pour enfant malade permet de bénéficier de jours de congés pour s'occuper d'un enfant malade ou accidenté 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 salarié, sans condition d'ancienneté.

CONGÉ DE DISPONIBILITÉ POUR ÉDUCATION D'ENFANTS

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 au cours de la carrière. Les intéressés 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 PARENTAL D'ÉDUCATION CPE ET PASSAGE À TEMPS PARTIEL L1225-47/60

Choix du congé :

Congé parental (temps complet)

D'une 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 adoptés ou confiés en vue d'adoption, il peut être prolongé cinq fois pour prendre fin au plus tard au sixième anniversaire des enfants.

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** au moins **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 jeune enfant (jusqu'à son 3ème anniversaire) ne peut être ni refusé, ni différé.

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.



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

(VOIR LIVRET TEMPS PARTIEL SUD-RAIL)

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 effectuée par écrit (sur imprimé spécifique) auprès du directeur d'établissement (ou assimilé) au moins 2 mois avant le début de la période de travail à temps partiel souhaitée.

L'agent informe l'employeur au moins **deux mois** au moins **avant le début l'activité à temps partiel**.

Le directeur d'établissement dispose d'un délai d'un mois pour fournir sa réponse. Durant ce délais un entretien avec l'encadrement est prévu. En cas de refus, celui-ci devra être exprimé à l'agent par écrit et de façon motivée.

En cas de difficulté, n'hésitez pas à faire appel à un délégué SUD-Rail



Combien de temps durera mon temps partiel?

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.

Ce taux déclenche des 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, voir des UP, la pose des VT peut varier.

Sollicitez un représentant SUD-Rail pour connaître les modalités de pose des VT de votre UP.

Bon à savoir :

Le déroulement de carrière des salariés à temps partiel s'effectue dans les mêmes conditions que pour les salariés à temps complet et sans discrimination. Les périodes d'emploi à temps partiel n'ont pas de répercussions sur le calcul des anciennetés.

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 enfant de moins de 3 ans ou pour l'éducation d'enfants de moins de 16 ans sont validées sans contrepartie de cotisations.

Elles sont prises en compte gratuitement pour le calcul de la durée de service à la SNCF :

- Dans la limite de 12 trimestres par enfant né ou adopté à compter du 1er juillet 2008
- Dans la limite de 4 trimestres par enfant né ou adopté 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.

Certaines périodes peuvent être validées de manière onéreuse suivant le type de temps partiel choisi.

En résumé, vous rachetez une période de temps partiel par prélèvement sur salaire.

A temps partiel, les ADC embauchés avant le 1er juillet 2009 bénéficient des bonifications de la traction au prorata du temps de travail effectué.

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

