



LE GUIDE DE LA PARENTALITÉ

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES GROUPE
OPTIM'SERVICES - ACTION SOCIALE





UN GUIDE DE LA PARENTALITÉ POUR ACCOMPAGNER TOUS LES SALARIÉS ET SALARIÉES PARENTS.

Le 4^{ème} Accord en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de la mixité réaffirme les engagements de la SNCF pour accompagner la parentalité des salariés, femmes et hommes, en favorisant l'égalité

des droits en matière de rémunération et de carrière, ainsi que l'équilibre entre les vies personnelle et professionnelle.

Être parent ne doit en aucun cas être un frein à la vie professionnelle. Le « **Guide de la parentalité** » présente l'ensemble des dispositifs et des droits existant tout au long du parcours pour concilier au mieux la vie de parent avec le quotidien professionnel.

Il a pour vocation de favoriser l'épanouissement des salariés parents au sein de l'entreprise.



- 03** La grossesse
- 04** Modèle de lettre de déclaration de grossesse à adresser à son pôle RH
- 04** L'entretien avant le congé de maternité
- 05** Les autorisations d'absence de la salariée enceinte et du salarié conjoint ou de la salariée conjointe
- 06** Les autorisations d'absence en cas d'assistance médicale à la procréation (AMP)
- 07** L'inaptitude temporaire, partielle ou totale, pendant la grossesse
- 08-09** Le congé de maternité
- 10** La déclaration de naissance
- 11** Le congé de naissance et le congé de paternité et d'accueil de l'enfant
- 12** La lettre type de demande de congé de paternité et d'accueil de l'enfant
- 13** Le congé d'adoption
- 14** Les aides de la CAF
- 14** Les aides de la SNCF
- 15** Les différents modes de garde
- 16** La reprise du travail
- 17-18** La santé de mon enfant
- 19** Les offres d'Optim'Services - Action sociale
- 20-21** Les avantages de la SNCF

LA GROSSESSE

• LA DÉCLARATION DE GROSSESSE

La loi prévoit pour la salariée enceinte l'obligation d'informer son employeur uniquement avant de partir en congé de maternité. La salariée n'est donc pas tenue de révéler sa grossesse :

- + ni au moment de l'embauche (y compris en CDD),
- + ni pendant l'exécution de son contrat de travail.

➤ La déclaration de grossesse doit se faire obligatoirement auprès de :

- + la Caisse de prévoyance et de retraite du personnel de la SNCF (CPRP SNCF) pour la salariée au cadre permanent,
- + la Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM), pour la salariée contractuelle,
- + la Caisse d'allocations familiales (CAF).



• LES DÉLAIS DE LA DÉCLARATION DE LA GROSSESSE

La déclaration de grossesse doit être transmise :

- + avant la fin du troisième mois de grossesse à la CPRP SNCF ou à la CPAM (couverture santé).
- + avant la fin de la quatorzième semaine de grossesse à la CAF.

Si vous le souhaitez, vous pouvez révéler à tout moment votre état de grossesse à votre employeur verbalement ou par écrit.

Vous pourrez ainsi bénéficier des droits liés à votre état : autorisation d'absence, maintien des éléments fixes de rémunération, aménagement de poste pour raison médicale, tenue professionnelle adaptée...

LA MARCHÉ À SUIVRE

Vous adressez :

- + à **votre pôle RH**, le certificat médical notifiant la date présumée d'accouchement.
- + à **la CAF** de votre département : les deux volets bleus de l'imprimé « premier examen prénatal » remis par le médecin lors de la première consultation.

A votre régime d'assurance maladie, le volet rose de l'imprimé « premier examen médical prénatal » :

- + **CPRP SNCF** : par courrier ou par internet via votre espace personnel de la caisse.
- + **CPAM** : par courrier, si votre médecin ou sage-femme n'a pas informé directement la Caisse Primaire d'Assurance Maladie à l'aide de votre carte Vitale.

• LE + DE L'ACTION SOCIALE

Pour préparer l'arrivée de votre enfant, Optim'services - Action sociale :

- + met à votre disposition le réseau PRIM'ENFANCE pour vous informer et vous aider dans la recherche de modes de garde.
- + vous envoie un courrier de prise de contact avec le travailleur social de proximité au cours de la grossesse.

 **PLAQUETTE NATIONALE PETITE ENFANCE**

EN SAVOIR +

SUR L'INTRANET


- + Site CPRP SNCF
- + Site CAF
- + Site Action Sociale
- + Mon guide maternité CPRP SNCF
- + Guide Ma maternité CPAM

PAR TÉLÉPHONE

+ N° vert de l'Action Sociale
0800 20 66 20

Appel gratuit du lundi au jeudi 9h -17h et le vendredi 9h -16h

VOS OUTILS

 Modèle de lettre de déclaration de grossesse à l'employeur - cf Page 04



Modèle de lettre de déclaration de grossesse à adresser à son pôle RH

**Nom, Prénom
Lieu, date**

Madame, Monsieur,

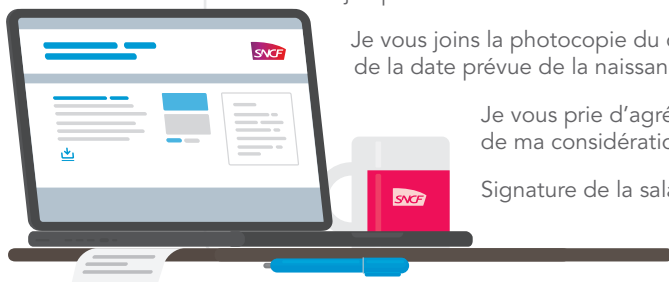
En vertu des articles L.1225-17 et suivants du Code du travail, je vous informe que mon enfant devrait naître le « date ».

Je souhaite bénéficier du congé maternité à partir du « date de début » jusqu'au « date de fin ».

Je vous joins la photocopie du certificat médical attestant de la date prévue de la naissance.

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de ma considération distinguée.

Signature de la salariée



L'ENTRETIEN AVANT LE CONGÉ DE MATERNITÉ

• UNE OCCASION DE PRÉPARER LE DÉPART ET LE RETOUR DE CONGÉ MATERNITÉ



Cet entretien est l'occasion d'échanger avec votre responsable hiérarchique sur l'organisation du travail avant le départ en congé de maternité et de préparer le retour sur le poste de travail.

Vos droits en tant que salariée enceinte et le rôle de la médecine du travail en matière de prévention et d'aptitude au poste de travail sont abordés à cette occasion.

C'est également le moment de vous exprimer sur vos souhaits après votre congé de maternité, votre retour sur votre poste ou un poste équivalent dans votre établissement d'origine, une demande de congé parental d'éducation...

Votre manager peut vous proposer de vous adresser à votre domicile pendant le congé de maternité des informations générales sur l'entreprise, sur votre établissement ou sur votre entité.

QUAND PROGRAMMER CE RENDEZ-VOUS ?



Après la déclaration de grossesse auprès de votre pôle RH, votre manager vous proposera ce rendez-vous.

EN SAVOIR PLUS SUR DIGIDOC

GRH 00881, art 3.4

LES AUTORISATIONS D'ABSENCE DE LA SALARIÉE ENCEINTE ET DU SALARIÉ CONJOINT OU DE LA SALARIÉE CONJOINTE

• LES AUTORISATIONS D'ABSENCE POUR LES EXAMENS MÉDICAUX

La salariée enceinte est autorisée à s'absenter pour les visites prénatales prévues par la législation de la Santé publique.

Considérée comme en service, la salariée enceinte bénéficie d'une demi-journée d'absence pendant ses heures de service pour se rendre à chacun des sept examens médicaux obligatoires.

Le conjoint salarié* ou la conjointe salariée* bénéficie également d'autorisations d'absence sur temps de service pour se rendre, au maximum, à trois des sept examens médicaux obligatoires (temps de trajet A/R inclus).

* mariage/PACS/vie maritale.

• LES ALLÈGÈMENTS D'HORAIRE



La salariée enceinte dispose d'allègements d'horaires à partir du cinquième mois de grossesse en dehors des autorisations d'absence prévues pour les examens médicaux obligatoires.

ELLE BÉNÉFICIE :

+ au cours du 5^{ème} mois :
de 8 heures d'absence par mois

+ au cours du 6^{ème} mois :
de 12 heures d'absence par mois

+ à partir du 7^{ème} mois :
de 4 heures d'absence par semaine

LES DÉMARCHES POUR BÉNÉFICIER DE CES AUTORISATIONS D'ABSENCE

Autorisations d'absence pour les examens médicaux obligatoires :

En tant que salariée enceinte, vous informez par écrit le plus tôt possible votre hiérarchie de votre absence pour vous rendre à vos examens médicaux.

En tant que salarié conjoint ou salariée conjointe, pour accompagner votre conjointe enceinte, vous formulez votre demande par écrit, auprès de votre hiérarchie, un mois avant la date de l'examen, puis fournissez :

- + un document justifiant de votre lien avec la future mère.
- + un certificat médical attestant de la grossesse de votre conjointe.
- + un document attestant de la date, du lieu et de l'heure de l'examen.

Allègements d'horaires :

La salariée enceinte doit formuler par écrit sa demande d'allègements d'horaires auprès de sa hiérarchie.

L'ensemble de ces autorisations d'absence n'entraîne aucune répercussion sur la rémunération et sur la durée du congé annuel de la salariée enceinte ni de son conjoint ou sa conjointe.

• EN SAVOIR +

SUR DIGIDOC

Pour la salariée enceinte :

GRH 00359, art 26
GRH 00001, chap 12, art 8.4

Pour le salarié conjoint ou la salariée conjointe :

GRH 00001, chap 12, art 8.5

SUR INTRANET

+ Site Action Sociale
+ Plaquette nationale Petite Enfance

PAR TÉLÉPHONE

+ N° vert de l'Action Sociale
0800 20 66 20



LES AUTORISATIONS D'ABSENCE EN CAS D'ASSISTANCE MÉDICALE À LA PROCRÉATION (AMP)



La salariée ayant recours à l'assistance médicale à la procréation bénéficie d'autorisations d'absence pour réaliser l'ensemble des actes médicaux nécessaires.

Le conjoint salarié ou la conjointe salariée de la femme bénéficiant d'une AMP peut s'absenter trois fois au maximum pour chaque protocole afin de se rendre aux examens médicaux nécessaires, que ce soit pour passer ces examens ou en tant qu'accompagnateur.

* mariage/PACS/vie maritale.

LA MARCHÉ À SUIVRE

Le salarié ou la salariée informe sa hiérarchie par écrit des différentes absences en fournissant les documents nécessaires.

Pour une autorisation d'absence de la salariée :

- un certificat médical justifiant le protocole d'AMP en cours,
- un document attestant de la date, du lieu et de l'heure de l'examen médical.

Pour une autorisation d'absence du salarié conjoint :

- un certificat médical justifiant qu'un protocole d'AMP est en cours,
- un document attestant de la date, du lieu et de l'heure de l'examen médical,
- un document justifiant du lien avec la future mère.

Il convient de souligner que, pour chaque protocole d'AMP, la salariée et son conjoint ou sa conjointe bénéficient des autorisations d'absence.

LES INCIDENCES DES ABSENCES SUR LA RÉMUNÉRATION :

Les 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.



• LES DURÉES

DES AUTORISATIONS D'ABSENCE

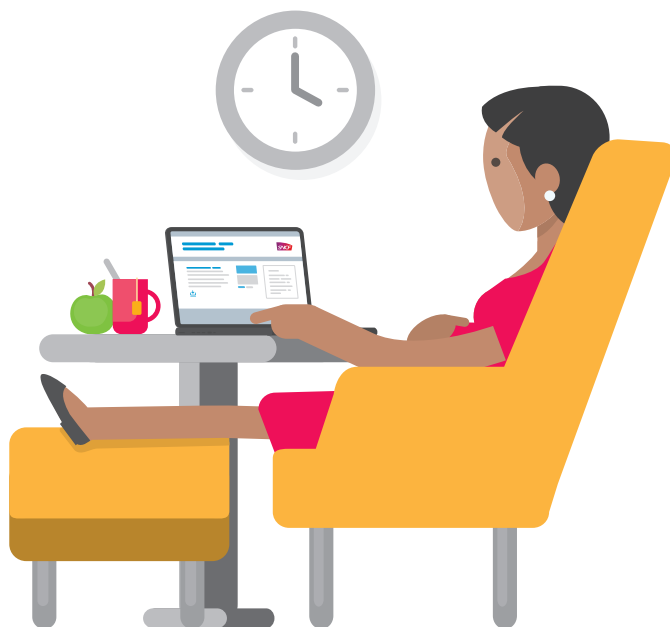
Les autorisations sont accordées le temps nécessaire à la réalisation de l'examen incluant le temps de trajet aller/retour.

L'INAPTITUDE TEMPORAIRE, PARTIELLE OU TOTALE, PENDANT LA GROSSESSE

• LES AMÉNAGEMENTS

EN CAS D'IMPOSSIBILITÉ D'OCCUPER SON POSTE PENDANT LA GROSSESSE

La salariée enceinte peut bénéficier d'un aménagement de son poste de travail (horaires, matériels, télétravail...), voire d'un changement temporaire de fonction pour raison médicale pendant la grossesse.



LA MARCHÉ À SUIVRE

La salariée enceinte peut demander à consulter son médecin du travail pour s'entretenir des difficultés rencontrées sur son poste habituel, du fait de son état de grossesse.

Cette demande peut également être à l'initiative de son manager.

SUR DIGIDOC

GRH 00881, article 3.1
GRH 00131, article 96

• LES INCIDENCES

SUR LA RÉMUNÉRATION

L'entreprise garantit à la salariée, pendant toute la période de l'aménagement ou changement de poste, le paiement :

- + de la prime de travail correspondant à son activité habituellement exercée,
- + d'une « indemnité journalière temporaire de parentalité » garantissant le maintien du niveau des indemnités ou gratifications variables ou fixes mensuelles perçues habituellement au cours des douze derniers mois.

Son hiérarchique validera le maintien du paiement de rémunération auprès de la Gestion d'utilisation.

LE CONGÉ DE MATERNITÉ



• LA DURÉE DU CONGÉ DE MATERNITÉ

La durée du congé de maternité dépend du nombre d'enfants à charge. Il augmente en cas de naissance multiple. Suite à la déclaration de grossesse de la salariée auprès de son pôle RH, celui-ci l'informe des dates effectives de début et de fin du congé de maternité.

	Naissance simple		Naissance multiple	
	Premier et deuxième enfant	À partir du troisième enfant	2 enfants	Plus de 2 enfants
PÉRIODE PRÉNATALE	6 semaines	8 semaines	12 semaines	24 semaines
PÉRIODE POSTNATALE	10 semaines	18 semaines	22 semaines	22 semaines
GROSSESSE PATHOLOGIQUE	Deux semaines maximum entre la déclaration de grossesse et le début de la période prénatale sur justification d'un arrêt maladie établissant que l'état pathologique résulte de la grossesse. L'entreprise maintient "l'indemnité journalière temporaire de parentalité" durant la période de grossesse pathologique.			
CONGÉ PATHOLOGIQUE POSTNATAL	Quatre semaines maximum succédant immédiatement à la période postnatale sur justification d'un arrêt maladie établissant que l'état pathologique résulte de l'accouchement.			





• LA DURÉE DU CONGÉ PRÉNATAL

Si le médecin en charge du suivi de sa grossesse y est favorable :

- + La future mère peut reporter une durée maximale de trois semaines du congé prénatal vers le congé postnatal
- + Pour la naissance du troisième enfant ou en cas de naissance multiple, le congé prénatal peut être anticipé, le congé postnatal sera alors réduit d'autant.

NB : En cas d'**accouchement prématuré**, la durée totale du congé maternité ne peut être réduite. En cas d'**accouchement postérieur** à la date présumée, la durée du congé postnatal n'est pas réduite.



• LA REPRISE DE L'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE

DANS L'ENTREPRISE APRÈS LE CONGÉ DE MATERNITÉ

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



• LES INCIDENCES

DU CONGÉ DE MATERNITÉ SUR LA RÉMUNÉRATION



L'entreprise maintient les éléments fixes de rémunération pendant le congé de maternité et le congé pathologique : traitement, indemnité de résidence, prime de travail, indemnités fixes mensuelles.

La salariée perçoit éventuellement, pendant son congé de maternité, une « indemnité journalière temporaire de parentalité » en compensation de la perte des éléments variables de solde.

La maternité ne devant pas pénaliser la salariée, l'entreprise s'engage à lui garantir une revalorisation salariale minimale égale à la moyenne de sa catégorie. Les gratifications liées à la performance (la prime, la GIR ou la part variable) sont également versées pendant l'année du congé de maternité.

Par ailleurs, la maternité et plus largement la parentalité ne doivent pas constituer un frein dans le parcours professionnel et le déroulement de carrière des salariés.

• EN SAVOIR +

SUR DIGIDOC

Pour la salariée au cadre permanent

GRH 00001, chap 12 art 8.2
GRH 00881, chap 3
GRH 00131, art 28 -96-192

Pour la salariée contractuelle

GRH 00984, art 2, 4, 5, 6.2
GRH 00881, chap 3
GRH 00131, art 192
GRH 00989, chap 3

SUR INTERNET

www.ameli.fr

LA DÉCLARATION DE NAISSANCE

• LES ORGANISMES AUPRÈS DE QUI DÉCLARER LA NAISSANCE

Le salarié ou la salariée parent doit obligatoirement déclarer son enfant auprès de la mairie du lieu de naissance dans les 5 jours qui suivent sa naissance.

L'enfant doit également être déclaré au plus tôt :

- + auprès de la CPRP SNCF et/ou de la CPAM,
- + auprès de la mutuelle,
- + auprès de la Caisse d'allocations familiales (CAF),
- + auprès de l'Agence Paie & Famille.

La déclaration auprès de ces organismes permettra d'obtenir l'ouverture des droits pour l'enfant en matière de santé, prestations familiales, facilités de circulation...



• COMMENT PROCÉDER ?

Auprès de la mairie :

La déclaration s'effectue auprès d'un officier d'état civil (en mairie ou à l'hôpital).

Si vous n'êtes pas mariés, il est conseillé au second parent de faire une reconnaissance anticipée de l'enfant à la mairie de votre lieu de domicile avant sa naissance.

Auprès de votre caisse d'assurance maladie :

Vous choisissez le régime d'assurance pour l'affiliation de votre enfant (CPRP SNCF, sécurité sociale...).

Vous rattachez votre enfant en qualité d'ayant droit au parent qui en assure la charge. Vous pouvez également préférer le double rattachement, et le rattacher aux deux parents qui en assurent la charge.

Auprès de votre mutuelle :

Si votre couverture dépend de la CPRP SNCF, vous pouvez choisir le rattachement de votre enfant à votre mutuelle ou à celle de votre conjoint ou conjointe. Vous devrez alors leur présenter un acte de naissance.

Vous êtes salarié contractuel ou salariée contractuelle : la mutuelle d'entreprise couvre automatiquement l'enfant déclaré. Certaines mutuelles proposent une allocation naissance. Pensez à la demander.

Auprès de la CAF :

Vous devez fournir l'extrait d'acte de naissance.

Auprès de l'Agence Paie & Famille :

Vous devez signaler votre changement de situation auprès de l'agence Paie & Famille en joignant un acte de naissance au formulaire de déclaration en ligne.

Optim'services-Action Sociale vous envoie un courrier de prise de contact avec le travailleur social de proximité après la déclaration de naissance de votre enfant.

● EN SAVOIR +

SUR INTERNET

- + www.service-public.fr
- + www.ameli.fr
- + www.caf.fr

SUR INTRANET

- + Site CPRP SNCF

PAR TÉLÉPHONE

- + **Optim'services - agence paie et famille**

70 00 00

0809 400 110 en externe

(gratuit depuis un poste fixe)

LE CONGÉ DE NAISSANCE ET LE CONGÉ DE PATERNITÉ ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT



• LES BÉNÉFICIAIRES DE CES CONGÉS

Le congé de naissance de 3 jours, et le congé de paternité et d'accueil de l'enfant de 25 jours (32 en cas de naissance multiple) sont accordés au père, même séparé de la mère au moment de la naissance, ainsi que, le cas échéant, au conjoint ou à la conjointe de la mère, à son concubin ou sa concubine, ou à la personne liée à elle par un PACS.

LA MARCHÉ À SUIVRE

Le salarié et la salariée :

- + informe son employeur par courrier adressé en recommandé avec accusé de réception avant la date prévisionnelle de l'accouchement.
- + remet à son pôle RH l'acte de naissance pour bénéficier du congé de naissance.
- + doit également communiquer à l'employeur le plus tôt possible, et au moins un mois avant chacune des périodes, les dates de début et la durée de la ou des périodes du congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Les jours associés du CET doivent être demandés dans les mêmes délais.

LES INCIDENCES SUR LA RÉMUNÉRATION

Le salarié ou la salariée bénéficie du maintien du traitement, de la prime de travail, des indemnités fixes mensuelles et d'un prorata des éléments variables de solde (indemnité journalière de parentalité).

• DURÉE ET MODALITÉS DE PRISE DES CONGÉS

Un congé de naissance obligatoire de 3 jours ouvrables est accordé au père ou second parent de l'enfant. Il doit être pris au choix le jour de la naissance ou le premier jour ouvrable suivant la naissance.

À ce congé s'ajoute le congé de paternité et d'accueil de l'enfant. Ce dernier peut durer jusqu'à 25 jours ouvrables (32 jours en cas de naissance multiple).

Les 4 premiers jours du congé de paternité et d'accueil de l'enfant sont obligatoires et doivent être consécutifs aux 3 jours du congé de naissance.

Les 21 jours restants (28 si naissance multiple) pourront être pris dans les six mois suivant la naissance, et être fractionnés en deux périodes de 5 jours minimum.

Le congé paternité peut être suivi d'une absence prise par l'utilisation des jours du Compte Epargne Temps (CET). L'utilisation de ces jours permet de bénéficier d'un congé supplémentaire de 1 ou 2 jours.

Lorsque l'enfant est hospitalisé immédiatement après sa naissance dans une unité de soins spécialisés, un congé spécifique de 30 jours consécutifs s'ajoute au congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

• EN SAVOIR +

SUR DIGIDOC

Pour tous les salariés :

GRH 00881, chap 3
GRH 00926, art 8.3
GRH 00143, art 27 et 29

Pour le salarié au cadre permanent :

GRH 00001, chap 10 art 7, chap 12 art 8 bis
GRH 00131, art 96

Pour le salarié contractuel :

GRH 00984,
art 6.2

CONTACTS

+ Le pôle RH

VOS OUTILS

📄 Modèle de lettre de demande de congé de paternité et d'accueil de l'enfant - cf Page 12



Modèle de lettre de demande de congé de paternité et d'accueil de l'enfant

À adresser à l'employeur en recommandé avec accusé de réception, un mois au moins avant le début du congé.



MODÈLE 1 :

si vous êtes le père de l'enfant.

Lieu, date
Nom, prénom
Adresse
Fonction

Madame, Monsieur,

J'ai le plaisir de vous informer que mon enfant est né (ou doit naître) le _____

Pour cette occasion, je souhaite bénéficier du congé de paternité et d'accueil de l'enfant* à partir du _____ jusqu'au _____

Vous trouverez ci-joint la copie intégrale de l'acte de naissance de mon enfant (ou la copie du livret de famille mis à jour ou la copie de l'acte de reconnaissance de l'enfant ou le certificat médical attestant la date prévue de la naissance).

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de ma considération distinguée.

Signature

* article L. 1225-35 du code du travail.

MODÈLE 2 :

si vous n'êtes pas le père mais que vous êtes :

- le conjoint ou la conjointe de la mère
- son partenaire ou sa partenaire de PACS
- son concubin ou sa concubine

Lieu, date
Nom, prénom
Adresse
Fonction

Madame, Monsieur,

J'ai le plaisir de vous informer que ma conjointe (ou ma partenaire de PACS, ou ma concubine) a mis au monde de (ou va mettre au monde) un enfant le _____

Pour cette occasion, je souhaite bénéficier du congé de paternité et d'accueil de l'enfant* à partir du _____ jusqu'au _____

Vous trouverez ci-joint la copie intégrale de l'acte de naissance de l'enfant (ou le certificat médical attestant la date prévue de la naissance).

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de ma considération distinguée.

Signature

* article L. 1225-35 du code du travail.

LE CONGÉ D'ADOPTION

• UN CONGÉ

POUR ACCUEILLIR UN ENFANT ADOPTÉ

Le congé d'adoption vous permet d'accueillir votre enfant que celui-ci ait été adopté en France ou à l'étranger.



• LA DURÉE

ET LE DÉLAI DE PRISE DU CONGÉ

Le congé d'adoption est d'une durée maximale de 16 semaines pour un enfant adopté, et 22 semaines en cas d'adoptions multiples.

La durée du congé d'adoption varie selon le nombre d'enfants déjà à charge et selon la répartition éventuelle du congé entre les deux parents.

Le congé d'adoption débute à compter de l'arrivée de l'enfant dans le foyer.



• LA MARCHÉ À SUIVRE

Le salarié informe son pôle RH, par courrier adressé en recommandé avec accusé de réception, et fournit tout document justifiant de l'adoption.

CONGÉS COMPLÉMENTAIRES AU CONGÉ D'ADOPTION

Le congé d'adoption précité se cumule avec le congé d'adoption de 3 jours avec solde.

L'adoption d'un enfant par un couple de parents tous deux salariés ou salariées ouvre également droit à un congé supplémentaire de 25 jours, à la condition que la durée totale du congé d'adoption soit répartie entre les deux parents.

En ce cas, la durée du congé d'adoption ne peut être fractionnée en plus de deux périodes, dont la plus courte ne saurait être inférieure à 25 jours.

Ces deux périodes peuvent se suivre ou être prises simultanément.

LES INCIDENCES SUR LA RÉMUNÉRATION

Pendant le congé d'adoption, les salariés et salariées bénéficient du maintien de leur prime de travail, des indemnités fixes mensuelles et d'un prorata des éléments variables de solde (indemnité journalière de parentalité).

LE RETOUR DANS L'ENTREPRISE APRÈS LE CONGÉ D'ADOPTION

À la fin du congé d'adoption, le salarié retrouve l'emploi qu'il occupait avant son départ en congé ou un emploi équivalent dans son établissement d'origine avec la même rémunération.

EN SAVOIR +

SUR DIGIDOC

Pour tous les salariés :

GRH 00881, chap 3
GRH 00143, art 27 et 29

Pour le salarié contractuel :

GRH 00984, art 6.2

Pour le salarié au cadre permanent :

GRH 00001, chap 12, art 9
GRH 00131, art 96

CONTACTS

+ Le pôle RH

LES AIDES DE LA CAF

• LES PRESTATIONS VERSÉES

La prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE) comprend :

- + la prime à la naissance ou à l'adoption : elle permet de faire face aux premières dépenses liées à l'arrivée de votre enfant ou vos enfants.
- + l'allocation de base : elle vous aide à assurer les dépenses liées à l'éducation de votre enfant ou vos enfants.
- + le complément de libre choix du mode de garde : il est versé en cas d'emploi d'une assistante maternelle agréée, d'une garde à domicile, et pour une garde dans certaines structures collectives.
- + la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE) : cette prestation vous concerne si votre enfant est né ou arrivé dans votre foyer dans le cadre d'une procédure d'adoption et que vous arrêtez ou réduisez votre activité professionnelle.

Les aides de la PAJE sont gérées et versées par la CAF, en fonction de vos ressources et de votre composition familiale.

Les allocations familiales sont versées à partir du second enfant, en fonction de vos ressources.

EN SAVOIR +

SUR INTERNET

www.caf.fr

SUR INTRANET

+ Site Optim'services -
Action sociale

PAR TÉLÉPHONE

+ N° vert de l'Action Sociale
0800 20 66 20

LES AIDES DE LA SNCF

• PLUSIEURS AIDES SONT VERSÉES PAR L'ENTREPRISE

L'Allocation familiale supplémentaire (AFS) est un avantage familial accordé en complément des prestations familiales légales pour les enfants âgés de moins de 20 ans.

Son montant est :

- unique pour l'ensemble des salariés ayant un enfant à charge,
- calculé en fonction du salarié à partir du second enfant à charge.

À partir de deux enfants à charge, il est calculé en fonction de la classe du salarié. Le cumul avec un avantage similaire perçu par le ou la partenaire de couple est accepté par la SNCF.

Une aide peut être versée aux parents d'un enfant à charge de moins de six ans, pour participer aux dépenses supplémentaires (garde, périscolaire, cantine) engendrées par une formation du salarié ou de la salariée à l'initiative de l'entreprise, se déroulant hors du temps et du lieu de travail habituels.

ACTION SOCIALE :

L'Indemnité de garde assistante maternelle (IGAM)

est une aide financière destinée à réduire les frais de garde. Elle est versée, sans condition de ressources, aux parents d'enfants âgés de 0 à 3 ans gardés par une assistante maternelle agréée.

Une aide « garde d'enfant en dépannage (GED) » peut être accordée sous certaines conditions, dans une situation de difficulté temporaire, aux familles ayant des enfants âgés de moins de douze ans.

• LA MARCHÉ À SUIVRE

POUR BÉNÉFICIER DE CES AIDES

- + l'AFS : se renseigner auprès d'Optim'services - Agence Paie et Famille,
- + l'IGAM : Instruction de la demande sur : www.mondossier-igam.fr,
- + la GED : se renseigner auprès du Centre d'Action sociale de proximité.

EN SAVOIR +

SUR DIGIDOC

GRH 00649

PAR TÉLÉPHONE

+ N° vert de
l'Action Sociale
0800 20 66 20

SUR INTRANET

+ Site Optim'services -
Action sociale

+ Optim'services -
Agence Paie & Famille
70 00 00
0809 400 110 en externe
(gratuit depuis un poste fixe)

LES DIFFÉRENTS MODES DE GARDE



• LES MODES DE GARDE

Il existe plusieurs modes de garde :

- + accueil collectif
- + accueil individuel

L'accueil collectif est proposé dans les établissements tels que crèches, micro-crèches, haltes-garderies, structures multi-accueil ou encore jardins d'enfants.

L'accueil individuel est assuré par une assistante maternelle agréée. Vous pouvez obtenir la liste auprès du Relais Petite Enfance (RPE) de votre domicile ou sur le site de la CAF (monenfant.fr).

La garde d'enfant à votre domicile est effectuée par un employé ou une employée, que vous déclarez vous-même par l'intermédiaire d'un organisme agréé par l'État.

Il est conseillé de rechercher votre mode de garde le plus tôt possible :

- + pour un mode d'accueil collectif : dès l'annonce de la grossesse,
- + pour une assistante maternelle agréée, ou un accueil à domicile : avant l'arrivée de votre enfant ou dès sa naissance.

LES + D'OPTIM'SERVICES - ACTION SOCIALE

PRIM'ENFANCE vous informe sur les modes de garde adaptés à vos besoins, sur les dispositifs de la petite enfance, et sur les aides possibles dont l'Indemnité de garde Assistante Maternelle (IGAM) et vous conseille en fonction de vos contraintes personnelles et professionnelles.

• EN SAVOIR +

SUR INTERNET

<https://monenfant.fr/>
www.pajemploi.urssaf.fr
www.fepem.fr

SUR INTRANET

+ Site Action Sociale
+ Plaquette nationale Petite Enfance

PAR TÉLÉPHONE

+ N° vert de l'Action Sociale
0800 20 66 20

LA REPRISE DU TRAVAIL

• LES PRÉREQUIS À LA REPRISE DU TRAVAIL

Au moment de la reprise du travail, vous devez :

- + passer un examen médical de reprise après maternité auprès de la médecine du travail.
- + réaliser un entretien de reprise avec votre manager. Il a pour objectif de faciliter votre reprise. Cet entretien est systématique.

Et si vous allaitez ?

Vous bénéficiez d'autorisations d'absence avec solde, dans la limite d'une heure ou de deux demi-heures par jour, pour allaiter votre enfant pendant une année à compter du jour de sa naissance.

• LE CONGÉ PARENTAL D'ÉDUCATION

Vous pouvez choisir de ne plus travailler ou de réduire votre activité en optant pour un temps partiel, dans le cadre d'un congé parental d'éducation.

Ce congé parental ne peut être refusé jusqu'aux 3 ans de votre enfant.

En cas d'adoption, les modalités sont différentes. Il convient de se renseigner auprès de la Caisse d'allocations familiales.

Le congé parental peut être fractionné dans le temps et chaque période doit avoir, en principe, une durée minimale d'un mois. Il peut également être partagé entre chacun des parents.

Dans ce cadre, vous pouvez bénéficier, sous certaines conditions, de la Prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreparE) versée par la CAF.

LA MARCHE À SUIVRE POUR BÉNÉFICIER DU CONGÉ PARENTAL D'ÉDUCATION

Le salarié ou la salariée doit aviser son employeur par courrier :

- + au moins un mois avant la fin du congé de maternité ou d'adoption si la cessation ou la réduction d'activité débute immédiatement après celui-ci,
- + dans les autres cas, au moins deux mois avant le début de la cessation ou de la réduction d'activité.



Elle est versée pendant :

- + 6 mois maximum pour chaque parent jusqu'au premier anniversaire de l'enfant, pour un seul enfant à charge,
- + 24 mois maximum pour chaque parent jusqu'au troisième anniversaire du plus jeune des enfants, à compter du deuxième enfant à charge.

La période non travaillée du congé parental est validée pour la retraite par la CPRP SNCF sous certaines conditions.

Par ailleurs, un congé de disponibilité de 3 ans maximum au cours de la carrière est possible pour se consacrer à l'éducation des enfants. Il ne donne pas lieu à un versement de prestations financières.

EN SAVOIR +

SUR DIGIDOC

Pour le salarié au cadre permanent :

GRH 00662
GRH 0001 chap 10, art 12.2,
chap 12, art 8.4
GRH 00359, art 26

Pour tous les salariés :

Code du travail : art L1225-30
GRH 00143, art 92, art 93

SUR INTRANET

+ Site Optim'services -
Action sociale

Au-delà des 3 ans de l'enfant, un temps partiel est également possible pour élever un enfant de moins de 16 ans.

LA SANTÉ DE MON ENFANT

• LES DROITS DE VOTRE ENFANT

Vous procédez à l'affiliation de votre enfant à la Caisse de Prévoyance et de Retraite du Personnel de la SNCF (CPRP SNCF) et/ou à la Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) en déclarant la naissance.

+ vous êtes affilié à la CPRP SNCF :

Votre enfant peut bénéficier des prestations de la CPRP SNCF jusqu'à ses 24 ans, s'il ne travaille pas, et ce, quel que soit le nombre d'heures travaillées. Il est assuré à titre personnel (ATP) à partir de 18 ans.

+ vous êtes affilié à la CPAM :

Votre enfant est couvert par votre régime jusqu'à ses 18 ans. Au-delà, il n'est plus considéré comme ayant droit et devient assuré à titre personnel.

Aux 16 ans de votre enfant et jusqu'à ses 20 ans, la CPRP SNCF ou la CPAM, selon son affiliation, lui envoie un formulaire pour la création de sa propre carte Vitale.

• PRÉVENTION SANTÉ DES 0-6 ANS

Le service de protection maternelle infantile (PMI) organise des consultations médicales gratuites avec des médecins et des puériculteurs et puéricultrices pour les enfants de moins de 6 ans au centre médico-social de proximité, ainsi que pour les femmes enceintes.

Par ailleurs, des facilités de temps de 2 heures par mois sont accordées aux mères de famille pendant les 6 mois qui suivent la naissance de leur enfant pour leur permettre de conduire celui-ci aux visites médicales prévues par la législation.



LE + DE L'ACTION SOCIALE SNCF

Des consultations gratuites par des spécialistes de l'enfance et de l'adolescence (pédopsychiatre, psychologue, orthophoniste, psychomotricien...) sont proposées dans les Centres médico-psycho-pédagogiques (CMPP) pour le suivi de votre enfant.

L'Action Sociale vous offre un lieu d'écoute et de soutien, et met à votre disposition un accompagnement individualisé prenant en compte vos réalités et vos attentes.

Des séjours de répit pour vous et votre enfant peuvent être proposés.

Une participation financière au séjour de vacances de votre enfant en situation de handicap peut être attribuée.

• EN SAVOIR +

SUR INTRANET

- + Site CPRP SNCF
- + Site Optim'services - Action sociale

PAR TÉLÉPHONE

- + N° vert de l'Action Sociale
0800 20 66 20

LA SANTÉ DE MON ENFANT (SUITE)

• MALADIE DE L'ENFANT

Vous pouvez bénéficier d'un congé supplémentaire pour soins, avec solde, dans la limite de 5 jours/an (+un jour/enfant à charge à partir du deuxième enfant) pour assurer une présence auprès de votre enfant à charge. Il faut, pour cela, justifier d'un certificat médical.

D'autres types de congés existent également, permettant une présence parentale. Ils ne peuvent être refusés :

+ Le congé de présence parentale

Un maximum de 310 jours, pour être présent auprès de votre enfant de moins de 20 ans, gravement malade, accidenté ou handicapé. Ce congé n'est pas rémunéré mais sous certaines conditions et limites, vous pouvez bénéficier, pour chaque jour de congé d'une allocation journalière de présence parentale (AJPP) versée par la Caisse d'allocations familiales (CAF). Le nombre de jours maximum indemnisés peut être doublé sous certaines conditions.

Ce congé n'est pas rémunéré mais sous certaines conditions et limites, vous pouvez bénéficier pour chaque jour de congé d'une allocation journalière de présence parentale (AJPP) versée par la Caisse d'allocations familiales (CAF).

+ Le congé de solidarité familiale

Six mois au maximum pour accompagner votre enfant souffrant d'une maladie grave mettant en jeu le pronostic vital, ou qui est en phase avancée ou terminale d'une affection incurable. Il peut donner lieu à une allocation journalière d'accompagnement, versée par l'assurance maladie.

+ Le congé de proche aidant

Une durée de trois mois renouvelables, à temps plein ou temps partiel, ne pouvant excéder la durée d'un an pour l'ensemble de la carrière, pour être présent ou présente auprès de votre enfant en situation de handicap ou de perte d'autonomie d'une particulière gravité.

+ Le congé de disponibilité pour enfant malade

Un maximum de 4 ans pour être présent ou présente auprès de votre enfant malade. Ce congé n'est pas rémunéré.

(accessible aux salariés du cadre permanent uniquement)



• DON DE JOUR DE REPOS

Vous pouvez, sous certaines conditions, bénéficier de dons de jours* de repos, si vous avez pris tous les congés auxquels vous avez droit.

En effet, la loi du 9 mai 2014 permet à tous les salariés et salariées, avec l'accord de leur employeur et sous certaines conditions, de renoncer à des jours de repos au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise ayant un enfant de moins de 20 ans gravement malade.

Handicap de l'enfant

Votre organisme d'assurance maladie vous informe sur les prestations prises en charge au titre du handicap.

EN SAVOIR +

SUR DIGIDOC

GRH 00143 art 31.1, art 94, art 102, art 103, art 86.3

SUR INTRANET

+ Site CPRP SNCF
+ Site Optim'services - Action sociale

PAR TÉLÉPHONE

+ N° vert de l'Action Sociale
0800 20 66 20

*Code du travail :
Loi n°2014-459
du 9 mai 2014

CONTACTS
+ Le pôle RH

LES OFFRES DE L'ACTION SOCIALE

• DES PRESTATIONS DE 0 À 25 ANS



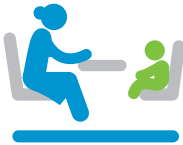
PRIM'ENFANCE

Pour vous aider à préparer l'arrivée de votre enfant et trouver des solutions de garde, PRIM'ENFANCE répond à vos questions lors de permanences téléphoniques ou sur rendez-vous dans leurs locaux.



LES CENTRES D'ACTION SOCIALE (CAS)

Présents à vos côtés pour vous aider aux différentes étapes de la vie familiale (naissance, séparation, déménagement, difficultés de santé ou financières...), vous pouvez rencontrer des travailleurs sociaux dans leurs centres ou lors de visites à votre domicile.



LES CENTRES MÉDICO PSYCHO PÉDAGOGIQUES (CMPP)

Pour accompagner votre enfant de 0 à 20 ans dans ses difficultés (psychologique et affective, d'apprentissage, psychomotrice, troubles de langage et/ou de comportement...), des consultations vous sont proposées auprès de spécialistes : pédopsychiatres, psychologues, orthophonistes et psychomotriciens.



LES CENTRES D'ORIENTATION SCOLAIRE

Pour assister votre enfant de la fin de l'école primaire à ses débuts dans la vie active, lors des grandes étapes de sa scolarité et de ses études ou dès qu'une question se pose autour de celles-ci, un psychologue conseiller d'orientation réalise un bilan confidentiel et gratuit.

Des webinars d'information (post bac, Parcours Sup...) sont proposés régulièrement.

• EN SAVOIR +

SUR INTRANET :

+ Site Optim'services -
Action sociale

PAR TÉLÉPHONE

+ N° vert de l'Action Sociale
0800 20 66 20

LES AVANTAGES DE LA SNCF

• LES FACILITÉS DE CIRCULATION



Pour que votre enfant puisse bénéficier des facilités de circulation (FC), vous devez le déclarer auprès d'Optim'services - Agence Paie et Famille et fournir des pièces justificatives.

Sous réserve qu'ils soient libres de toute situation maritale et qu'ils ne vivent pas en couple, le droit aux FC est ouvert aux enfants légitimes et assimilés, et aux **enfants de moins de 21 ans** du ou de la partenaire de couple :

- + Certains titres de transport à durée limitée et sur un parcours donné peuvent être délivrés gratuitement pour les enfants de moins de 4 ans.
- + Le droit à libre circulation ou à réduction permanente est ouvert aux enfants dès l'âge de 4 ans.

Au-delà de 21 ans :

Votre enfant peut continuer à bénéficier d'un maintien du droit aux FC jusqu'à la veille de ses 28 ans, s'il ou elle poursuit des études sous certaines conditions.

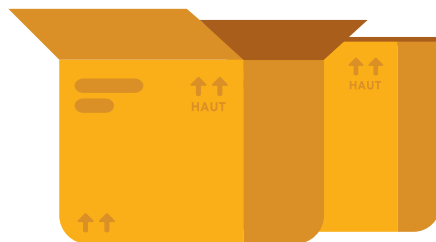
L'enfant de plus de 12 ans peut bénéficier d'un parcours de suivi scolaire gratuit tant que ses droits sont ouverts et qu'il poursuit ses études.

Si votre enfant est porteur ou porteuse d'un handicap ou d'une maladie de longue durée, ou demeure en permanence chez vous, il peut bénéficier de FC sous certaines conditions.

• LE LOGEMENT

Vous recherchez un logement ?

L'Agence Logement SNCF, service interne rattaché à la DRH Groupe, met à disposition toute une palette d'offres et de services pour répondre à votre besoin :



Offres locatives :

- La Garantie Logement en Île-de-France (nouveaux embauchés franciliens),
- La location temporaire meublée,
- La location pérenne (logements sociaux, à loyers intermédiaires ou libres).

Offres accession (pour la résidence principale) :

- Logement neuf, Bouygues Immobilier Patrimoine, frais de notaire offerts,
- L'accession aidée, soumis à plafonds de ressources,
- Une offre de financement privilégiée « Prêt SOFIAP Avantage + SNCF ».

Aides financières :

- Aide aux nouveaux embauchés en logement temporaire meublé,
- Aide aux nouveaux embauchés en logement pérenne,
- Aide sur quittance (salariés en difficultés financières),
- Aides 1% logement.

L'agence Logement est l'interlocuteur unique pour toutes les solutions logement.



• LES LOISIRS



Le Comité central du Groupe public ferroviaire (CCGPF) propose aux familles :

- + des vacances familiales,
- + des colonies de vacances,
- + un service gratuit de prêt de livres avec sa bibliothèque centrale de prêt par correspondance (BCPC).

Les salariés peuvent ainsi recevoir des colis de livres dans des lieux (gares ou services) desservis par le courrier interne SNCF.

Votre comité d'entreprise vous renseigne sur les activités nationales du CCGPF ainsi que sur celles qu'ils proposent lui-même, comme par exemple les participations aux séjours scolaires, accueils de loisirs sans hébergement ou séjours de vacances accessibles aux enfants porteurs de handicap.

LE MONDE ASSOCIATIF CHEMINOT

DIFFÉRENTES ASSOCIATIONS PEUVENT ÉGALEMENT VOUS INTÉRESSER POUR :

Pratiquer un sport ou une activité intellectuelle



L'Union artistique et intellectuelle des cheminots français (UAICF) développe les activités culturelles des agents SNCF, actifs ou retraités, et de leurs familles : www.uaicf.asso.fr

Soutenir les familles en venant en aide moralement et matériellement aux orphelins de ses adhérents et adhérentes (salariés du groupe SNCF, etc...)



L'Orphelinat national des chemins de fer de France (ONCF) : www.oncf.asso.fr

• EN SAVOIR +

Les facilités de circulation

GRH 00400, art 4

Optim'services -

Agence Paie et Famille

+ <http://agence-paie-et-famille.sncf.fr>
+ 70 00 00
+ 0 809 400 110
(gratuit depuis un poste fixe)

Le logement

+ <https://e-logement.sncf.fr/>
+ 70 53 75
+ 0 801 010 033 (numéro gratuit)
+ www.caf.fr


Les loisirs

+ <https://www.ccgpfcheminots.com>
+ Vos CSE
+ 01 53 26 20 00

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES GROUPE / OPTIM'SERVICES - ACTION SOCIALE
ÉDITION 2023

2, place aux Étoiles, CS 70001

93633 La Plaine Saint-Denis Cédex

Création et illustration :  Vitamine-Z