

# L'ESSENTIEL À SAVOIR SUR LA PARENTALITÉ AU TRAVAIL

## FICHE CONSEIL

Une affaire de femmes ?

Parentalité n'est pas (que) maternité. La parentalité concerne les pères comme les mères et englobe toutes les situations familiales.

Le droit prévoit différentes dispositions pour protéger les parents salarié·e-s, que les complémentaires santé ainsi que les entreprises peuvent compléter.

Certains de ces droits ne s'adressent qu'aux femmes car ils sont liés à l'état de grossesse et à ses suites. Le congé maternité par exemple a une double fonction : d'une part, celle de permettre à la femme de se reposer dans les semaines avant et de se rétablir après l'accouchement et d'autre part, celle de bénéficier de temps pour accueillir l'enfant dans la famille. Les pères et les conjointes de femmes portant un enfant ne bénéficient que d'un congé dédié à l'accueil de l'enfant.

Quels droits quand on attend un enfant ?

Mais chaque chose en son temps ! Avant de parler de l'arrivée de l'enfant, faisons le point sur les droits quand on attend un enfant.

Une femme enceinte doit déclarer sa grossesse à la Sécurité sociale avant la fin du 3<sup>e</sup> mois pour bénéficier de la prise en charge à 100% des soins obligatoires durant toute la grossesse et jusqu'au 12<sup>e</sup> jour après la naissance. En revanche, elle informe son employeur dans les délais de son choix.

La démarche se fait par écrit au pôle RH, et permet de bénéficier de ce qu'on appelle la « protection relative » : cela signifie que l'employeur ne peut pas la sanctionner ni la licencier en raison de son état de grossesse et des conséquences de celui-ci (absences pour examens médicaux, impossibilité d'effectuer certaines tâches, nécessité d'adapter les conditions de travail...).

Ne soyez pas surprise si quelques jours après avoir transmis votre déclaration de grossesse au pôle RH, vous êtes contactée pour un entretien avec votre manager : c'est la procédure normale, qui va permettre d'aborder l'ensemble des questions afférentes à votre situation de grossesse au travail, à la préparation de votre départ en congé maternité et de votre retour... Ca paraît loin, dans presque un an, mais c'est important d'en parler dès à présent pour s'informer sur ses droits, mais aussi pour évoquer son projet professionnel dans la durée. Car une maternité n'est pas une mise entre parenthèses de la vie professionnelle, c'est un moment particulier, qui s'anticipe et s'organise de façon à ce que le parcours de chacune se poursuive dans les meilleures conditions possibles.

L'entretien avec le/la manager peut se compléter par un entretien avec les RH, qui livreront toutes les informations relatives au droit de la femme enceinte au travail, notamment en termes d'autorisations d'absence pour effectuer des examens médicaux et d'allègement d'horaires au cours de la grossesse. L'ensemble de ces informations sont consignées dans un guide des parents salarié·e·s à libre disposition de tou·te·s les collaborateurs et collaboratrices de SNCF.

Les femmes ayant recours à la procréation médicalement assistée bénéficient de la possibilité de s'absenter pour effectuer l'ensemble des actes médicaux liés à ce protocole.

Quant aux conjoint·e·s d'une salariée attendant un enfant ou suivant un protocole de PMA, elles et ils peuvent également obtenir des autorisations d'absence pour se rendre aux examens médicaux. Il leur faut simplement en faire la demande écrite assortie des documents justificatifs auprès de leur hiérarchie.

Quels droits à l'arrivée d'un enfant ?

Votre enfant est arrivé. Félicitations, pour commencer !

Si vous l'avez porté, vous êtes déjà en congé maternité depuis 6 à 8 semaines (selon que vous ayez votre premier ou deuxième enfant ou bien le troisième et les suivants)... Et vous l'êtes encore pour 10 à 18 semaines.

Si c'est votre conjointe qui a porté l'enfant, vous bénéficiez d'un congé de naissance de 3 jours et d'un congé paternité/accueil de l'enfant de 11 jours. Vous pouvez compléter cette durée en demandant la libération de jours CET, qui ne pourront vous être refusés dans cette situation.

Si vous êtes parents adoptifs, vous avez chacun·e droit à un congé pouvant aller jusqu'à 10 semaines.

Les durées de ces congés sont augmentées en cas de naissance ou d'adoption multiple. Vous pouvez vous référer au Guide des parents salarié·e·s pour en savoir plus.

Si vous le souhaitez, que vous soyez un homme ou une femme, vous pouvez faire une demande de congé parental d'éducation courant jusqu'au 3<sup>e</sup> anniversaire de l'enfant. Ce congé ne peut vous être refusé et il garantit votre réintégration au poste que vous occupiez ou à un poste équivalent à votre retour. Il ne donne pas lieu à rémunération par l'entreprise, mais fait l'objet d'une indemnisation par la CAF.

Comment concilier vie professionnelle et vie familiale ?

Que d'émotions ces derniers mois ! Et vous voilà maintenant de retour au travail.

Vous avez probablement pensé avant même l'arrivée de l'enfant aux modalités de garde. Et vous avez bien fait : les places en crèche sont très demandées, l'emploi d'assistant·e·s maternel·le·s à domicile et les solutions de garde partagée exigent un peu d'anticipation

pour trouver l'organisation qui convient à l'employé·e comme aux deux, voire trois familles impliquées.

Vous avez désormais de nouvelles responsabilités et il va falloir les articuler avec votre vie professionnelle. Si vous avez le sentiment d'être un peu débordé·e, sachez déjà que vous n'êtes pas seul·e dans ce cas : 88% des parents actifs d'enfants de moins de 3 ans déclarent courir après le temps (OPE, 2017), et le chiffre ne tombe qu'à 83% pour les parents d'enfant de 6 à 10 ans.

En d'autres termes, la conciliation vie pro/vie familiale, c'est un marathon plus qu'un 100 mètres : il va falloir vous économiser. Et tout de suite discuter, sinon négocier, avec votre entourage, aussi bien professionnel que privé, des conditions d'organisation. Au boulot, faites connaître explicitement vos contraintes horaires et demandez à ce que le travail collectif soit bien planifié à l'avance, de façon à ce que vous puissiez vous organiser s'il faut commencer tôt, finir tard ou travailler le week-end. D'ailleurs, tout le monde trouvera des avantages à gagner en vision sur les plannings, même ceux qui n'ont pas ou plus d'enfants à charge.

A la maison, quelques petites pièges à éviter, autant que faire se peut : par exemple, la répartition entre celui « qui fait le matin » et celui qui « fait le soir » ; ça paraît équitable au départ, mais quand les enfants grandissent, c'est nettement plus contraignant de gérer les devoirs, le repas, le bain et le coucher quand tout le monde est fatigué et énervé que de suivre le rituel matinal quand tout le monde est frais. Pensez par ailleurs à donner systématiquement le numéro des deux parents au pédiatre, à la pharmacie, à la crèche, aux baby-sitters, à l'école etc. Histoire que ce ne soit pas toujours maman qu'on appelle en cas de bobo ou de gastro ! D'autant que les papas ont droit à autant de journées d'absence que les mamans en cas de maladie d'un enfant.

Et en cas de gros coup de fatigue, n'ayez pas trop vite le réflexe temps partiel qui va vous priver de revenus sans forcément alléger votre charge mentale. Venez plutôt échanger avec des membres du réseau SNCF au Féminin pour partager les expériences et les tuyaux pour réussir à tout conjuguer sans craquer, suivez quelques ateliers de développement personnel qui pourront vous aider à prendre du recul, à gagner en confiance et en assertivité...