

Édition septembre 2024



Le guide de la parentalité

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES GROUPE SNCF
SNCF OPTIM'SERVICES - ACTION SOCIALE



Un guide de la parentalité pour accompagner tous les salariés et salariées parents.

Vous êtes parent ou allez le devenir ? La SNCF est à vos côtés pour vous permettre de concilier au mieux vie professionnelle et vie personnelle, et favoriser votre épanouissement au sein de l'entreprise.

Le « **guide de la parentalité** » vous donne les clés pour réaliser vos démarches quelle que soit votre situation, connaître les dispositifs d'accompagnement et les droits auxquels vous pouvez prétendre, ainsi que les contacts utiles.

En cette rentrée 2024, une attention particulière a été portée pour proposer des aides sur **les modes de garde plus personnalisés** et répondant à **la diversité des besoins** (horaires décalés, déplacements, situations de famille, etc).

Cette démarche s'inscrit dans le cadre du 4^e Accord en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de la mixité, et du programme SNCF&moi.



Sommaire

Cliquez sur la thématique de votre choix pour y accéder

I Vous prévoyez l'arrivée d'un enfant ?

- 06** La grossesse
- 07** Modèle de lettre de déclaration de grossesse à adresser à son pôle RH
- 07** L'entretien avant le congé de maternité
- 08** Les autorisations d'absence de la salariée enceinte et du salarié conjoint ou de la salariée conjointe
- 09** Les autorisations d'absence en cas d'assistance médicale à la procréation (AMP)
- 10** L'inaptitude temporaire, partielle ou totale, pendant la grossesse

II Vous accueillez votre enfant ?

- 12-13** Le congé de maternité
- 14** La déclaration de naissance

- 15-16** Le congé de naissance et le congé de paternité et d'accueil de l'enfant

- 17** La lettre type de demande de congé de paternité et d'accueil de l'enfant

- 18** Le congé d'adoption

III Votre enfant grandit ?

- 20** Les aides de la CAF
- 20-21** Les aides de la SNCF
- 22** Les différents modes de garde
- 23** La reprise du travail
- 24-25** La santé de mon enfant

IV Connaissez-vous les offres et avantages de la SNCF ?

- 29** Les offres de SNCF Optim'Services - Action Sociale
- 30-31** Les avantages de la SNCF

**I. Vous prévoyez
l'arrivée
d'un enfant ?**

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 (**CPRPF**) 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 grossesse

La déclaration de grossesse doit être transmise :

- + avant la fin du troisième mois de grossesse à la CPRPF 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 et tenue professionnelle adaptée.

→ La marche 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 » :

- + **CPRPF** : 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, SNCF 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 en proximité de votre domicile au cours de votre grossesse.



PLAQUETTE PRIM'ENFANCE

EN SAVOIR +

Sur l'intranet

- + Site CPRPF
- + Site CAF
- + Site Action Sociale
- + Mon guide maternité CPRPF
- + 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 07



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

Nom, Prénom
Lieu, Date

Madame, Monsieur,

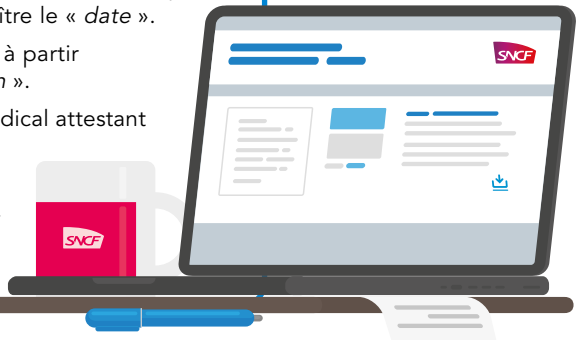
En vertu des articles L.1225-17 et suivants du Code du travail, je vous informe que mon enfant devrait naître le « date ».

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 votre 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 +



Sur Digidoc

GRH 00881, art 3.4



Depuis le 1^{er} janvier 2024, **en cas d'interruption spontanée de grossesse** (fausse couche), il est possible de bénéficier d'un arrêt de travail sans application du délai de carence.

Depuis le 1^{er} juillet 2024, c'est aussi le cas **en cas d'interruption de grossesse** pratiquée pour motif médical.

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 allègements d'horaires

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.

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.

Allègements d'horaires :

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



EN SAVOIR +



Sur Digidoc pour

la salariée enceinte :

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

le salarié conjoint ou la salariée conjointe :

- + GRH 00001, chap 12, art 8.5

Sur l'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 marche 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

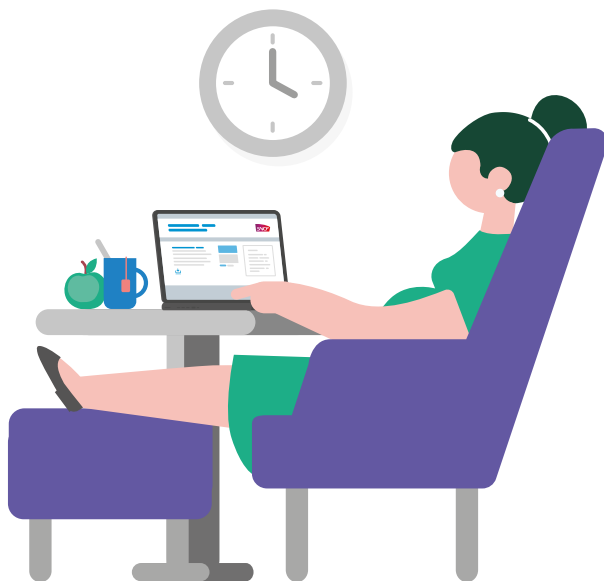
Les autorisations sont accordées le temps nécessaire à la réalisation de l'examen incluant le temps de trajet aller/retour.

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.



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, pour les salariées du cadre permanent
- + 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.

→ La marche 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.

EN SAVOIR +



Sur Digidoc

+ GRH 00881,
article 3.1

+ GRH 00131,
article 96

II. Vous accueillez votre enfant ?

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	24 semaines
Congé pathologique prénatal	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.			
Arrêt maladie pour suites de couches pathologiques	Quatre semaines maximum succédant immédiatement à la période postnatale sur justification d'un arrêt maladie établissant que l'état pathologique résulte de l'accouchement.			



Le congé de maternité

(suite)



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.



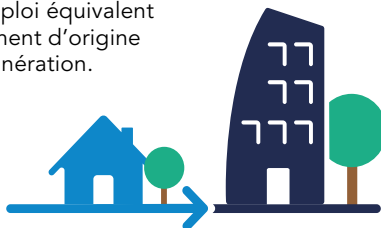
NB : En cas d'**accouchement prématuré**, la durée totale du congé maternité ne peut être réduite.

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

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 pour déclarer une 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 Caisse d'allocations familiales (CAF),
- + auprès de l'Agence Paie & Famille,
- + auprès de la CPRPF et/ou de la CPAM,
- + auprès de la Mutuelle.

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 (CPRPF, 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 CPRPF, 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.

EN SAVOIR +

Sur Internet

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

Sur intranet

- + Site CPRPF

Par téléphone

- + SNCF 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.

Durée et modalités de prise des congés

Le congé de naissance obligatoire de 3 jours peut être pris au choix le jour de la naissance ou le premier jour devant être travaillé à partir du jour de naissance.

À ce congé s'ajoute le congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Ce dernier peut durer jusqu'à 25 jours calendaires (32 jours en cas de naissance multiple).

Les 4 premiers jours (calendaires) du congé de paternité et d'accueil de l'enfant sont obligatoires et doivent être consécutifs aux 3 jours du congé de naissance visés ci-dessus.

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.

Dans une volonté de plus d'inclusion, la SNCF étend ces deux congés au conjoint / à la conjointe du père biologique.



Le congé de paternité peut être suivi d'une absence prise par l'utilisation des jours du Compte Épargne Temps (CET).

L'utilisation de ces jours permet sous certaines conditions de bénéficier d'un congé supplémentaire de 1 jour.

Lorsque l'enfant est hospitalisé immédiatement après sa naissance dans une unité de soins spécialisés, un congé spécifique de 30 jours maximum consécutifs s'ajoute aux 4 premiers jours du congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

SNCF Optim'Services - Action Sociale vous adresse un courrier de prise de contact avec le travailleur social en proximité de votre domicile lors de la prise du congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Le congé de naissance et le congé de paternité et d'accueil de l'enfant

(suite)

→ La marche à suivre



Le salarié et la salariée :

- + informe son employeur, par courrier adressé en recommandé avec accusé de réception ou lettre remise en main propre, de la date prévisionnelle de l'accouchement au moins un mois avant.
- + remet l'acte de naissance à :
 - son pôle RH
 - l'Agence Paie et Famille ([via ce lien](#), rubrique : « Mes demandes » > « Faire une demande Situation de famille » > « Mes enfants »)
- + doit également communiquer à l'employeur par écrit, 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.

Pour le conjoint/la conjointe du père biologique, le courrier à l'employeur doit comporter dans l'objet du courrier la mention « **Congé égalitaire d'accueil de l'enfant** ».



Les incidences sur la rémunération

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

Sur Digidoc pour

tous les salariés

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

le salarié contractuel

- + GRH 00984, art 6.2

le salarié

au cadre permanent :

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

EN SAVOIR +



Vos outils



Modèle de lettre de demande de congé de paternité et d'accueil de l'enfant - cf Page 17

Contact + Le pôle RH

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
- **le conjoint ou la conjointe du père biologique** (avec mention « Congé égalitaire d'accueil de l'enfant », voir page 16)

**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 (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.

→ **Adaptation du modèle pour le conjoint ou la conjointe du père biologique**

Madame, Monsieur,
J'ai le plaisir de vous informer que l'enfant de mon conjoint est né/doit naître le _____.
Pour cette occasion, je souhaite bénéficier du congé égalitaire d'accueil de l'enfant à partir du _____ jusqu'au _____.

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 marche 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 du traitement ou salaire, 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.

Sur Digidoc pour

tous les salariés

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

le salarié au cadre permanent :

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

EN SAVOIR +

pour le salarié contractuel

- + GRH 00984, art 6.2

Contact + Le pôle RH

III. Votre enfant grandit ?



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.

EN SAVOIR +

Sur Internet

+ www.caf.fr

Sur intranet

+ Site SNCF
Optim'Services
- Action Sociale

Par téléphone

n° vert de l'Action Sociale
0800 20 66 20

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

L'allocation soutien familial pour l'accueil d'un enfant peut être versée pour un parent élevant seul son enfant, ou en attente du jugement d'adoption.



Les aides de la SNCF

Plusieurs aides sont versées par l'entreprise

L'allocation familiale supplémentaire


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,
- variable en fonction de la classe du salarié à partir du second enfant à charge.

Le cumul avec un avantage similaire perçu par le ou la partenaire de couple est accepté par la SNCF.

Les aides de la SNCF (suite)

→ **La marche à suivre** 
pour bénéficier de ces aides

L'aide aux frais de garde supplémentaires lors de formations

Une aide peut être versée aux parents d'un enfant à charge de moins de 6 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.

Les aides de l'Action Sociale

1 NOUVEAUTÉ Les indemnités de mode de garde (IMG) :

Elles sont destinées à réduire les frais de garde.
Elles concernent : la garde par une assistante maternelle agréée, la garde à domicile, ou une garde en crèche non subventionnée par la CAF.

Les IMG sont versées sous forme de chèques CESU ou sur un compte dématérialisé.

Des majorations sont possibles pour les situations de monoparentalité et/ou garde en horaires atypiques en lien avec la tenue de poste du salarié ou de la salariée.

2 NOUVEAUTÉ La garde à domicile en urgence :

Lors d'une défaillance du mode de garde habituel et pour permettre au salarié de tenir son poste, jusqu'à 50 heures de garde d'urgence par an sont financées par l'Action Sociale pour faire face à l'événement.

3 NOUVEAUTÉ Réservation temporaire de berceau en crèche :

Face à une situation d'adversité, une réservation de berceau temporaire en crèche peut être sollicitée en attendant de trouver un mode de garde pérenne.

- > Ces aides sont à destination des enfants âgés de 0 à 3 ans et jusqu'aux 6 ans d'un enfant porteur de handicap.
- > Elles sont **fiscalisables** au-delà d'un plafond annuel (2 421 € en 2024).

4 Une aide financière « garde d'enfant en dépannage » :

Participation ponctuelle à des frais de garde, accordée sur évaluation sociale aux familles traversant des difficultés temporaires et ayant des enfants âgés de moins de 12 ans et jusqu'aux 20 ans d'un enfant porteur de handicap.

EN SAVOIR + 

Sur Digidoc
+ GRH 00649

Sur intranet
+ Site SNCF
Optim'Services
- Action Sociale

+ SNCF Optim'Services
- Agence Paie et Famille
70 00 00 ou **0809 400 110**
en externe (gratuit depuis un poste fixe)

Par téléphone
n° vert de l'Action Sociale
0800 20 66 20

Les différents modes de garde



→ Les + de SNCF Optim'Services - Action Sociale

PRIM'ENFANCE vous informe et vous conseille en fonction de vos contraintes personnelles et professionnelles sur :

- + les modes de garde adaptés à vos besoins,
- + les aides possibles dont les indemnités de mode de garde, la garde à domicile en urgence, la réservation temporaire de berceau.

Les modes de garde

Il existe plusieurs modes de garde :

- + accueil collectif
- + accueil individuel

L'accueil collectif est proposé dans les établissements tels que les 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).
- une 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.

EN SAVOIR +



Sur l'Internet

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

Sur l'intranet

- + Plaquette PRIM'ENFANCE
- + Site SNCF Optim'Services - Action Sociale

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 :

- + une **visite médicale obligatoire de reprise** sera organisée par l'employeur.
- + un **entretien de reprise** sera organisé par le manager.
Ce dernier a pour **objectif de faciliter votre reprise** et est systématique.

Et si vous allaitez ?

À **présentation d'un justificatif médical**, 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.

→ 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.

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 pas 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 être pris par chacun des deux 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 PreparE 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 CPRPF 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.

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

Sur Digidoc pour

le salarié au cadre permanent :

- + GRH 00662
- + GRH 00001 chap 10, art 12.2, chap 12, art 8.4
- + GRH 00359, art 26

tous les salariés :

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

EN SAVOIR +

Sur l'intranet

- + Site SNCF Optim'Services - Action Sociale

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 ferroviaire (CPRPF) et/ou à la Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) en déclarant la naissance.

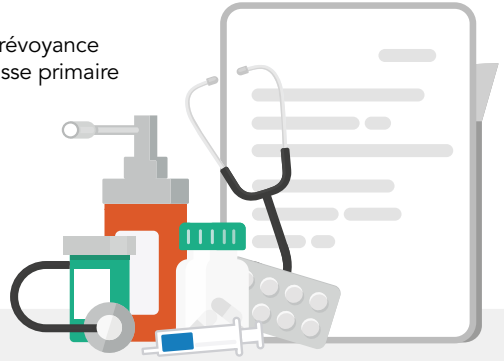
+ Vous êtes affilié à la CPRPF :

Votre enfant peut bénéficier des prestations de la CPRPF 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 CPRPF ou la CPAM, selon son affiliation, lui envoie un formulaire pour la création de sa propre carte Vitale.



→ 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-psychopédagogiques (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.

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.



EN SAVOIR +

Sur l'intranet

- + Site CPRPF
- + Site SNCF Optim'Services
- Action Sociale

Par téléphone

n° vert de l'Action Sociale

0800 20 66 20

La santé de mon enfant (suite)

Des congés spécifiques de 0 à 25 ans

+ le congé supplémentaire pour soins

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.

+ le congé pour annonce de la survenue d'un cancer ou d'un handicap ou d'une pathologie chronique de l'enfant

5 jours ouvrables à prendre dans la période de l'annonce d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer de votre enfant, mais pas nécessairement le jour même.

Ce congé est rémunéré.

+ 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.

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 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)

EN SAVOIR +



Sur Digidoc

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

Sur l'intranet

+ Site CPRPF
+ Site SNCF Optim'Services
- Action Sociale

Par téléphone

n° vert de l'Action Sociale
0800 20 66 20

Contact
+ Le pôle RH



IV. Connaissez-vous les offres et avantages de la SNCF ?



Les équipes de l'Action Sociale vous accompagnent tout au long de vos démarches et restent à votre écoute en cas de questions.

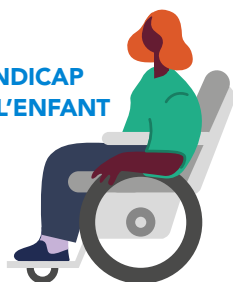
Les offres de SNCF Optim' Services - Action Sociale

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.

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

Des prestations pour les enfants à charge



PRIM'ENFANCE

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



LES CENTRES D'ACTION SOCIALE (CAS)

Les Travailleurs Sociaux sont présents à vos côtés pour vous aider lors d'événements familiaux ou professionnels : naissance, séparation, maladie, handicap, mobilité, difficultés financières...

Vous pouvez rencontrer un Travailleur Social en toute confidentialité en Centre d'Action Sociale ou lors d'une visite à 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 sans avance de frais 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 webinaires d'information (post bac, Parcours Sup...) sont proposés régulièrement.

EN SAVOIR +



Sur l'intranet

+ Site SNCF 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 de SNCF - 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 ?

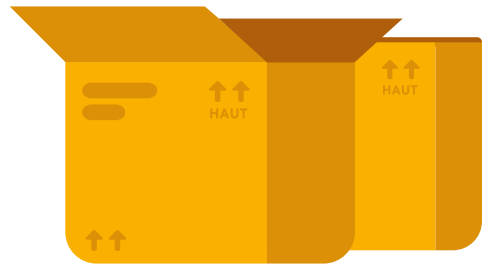
L'agence Logement SNCF, service interne rattaché à la DRH Groupe, met à disposition toute une palette d'offres et de services pour répondre à votre besoin :

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 CSE (Comité social et économique) ou CASI (Comité des activités sociales et culturelles interentreprises) 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

SNCF Optim'Services - Agence Paie et Famille

+ <http://agence-paie-et-famille.sncf.fr>

+ **70 00 00**

+ **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 /
SNCF OPTIM'SERVICES - ACTION SOCIALE**

Édition septembre 2024

2, place aux Étoiles, CS 70001 - 93633 La Plaine Saint-Denis Cedex

Création et illustration : [Vitamine-Z](#) - Photos : Guillaume Blanchon