

***GUIDE PRATIQUE MATERNITE  
ET PARENTS***

**SUD-RAIL VOUS INFORME DE VOS DROITS !**

**SUD-Rail Metz/Nancy**

 03 87 32 08 72  
 [www.sudrailmetznancy.org](http://www.sudrailmetznancy.org)  
 [metznancy@sud-rail.org](mailto:metznancy@sud-rail.org)  
 SudRailMetzNancy

**SUD-Rail Strasbourg**

 03 88 29 70 10  
 [www.sudrailstrasbourg.fr](http://www.sudrailstrasbourg.fr)  
 [sudrail.sg@gmail.com](mailto:sudrail.sg@gmail.com)  
 sudrailstrasbourg

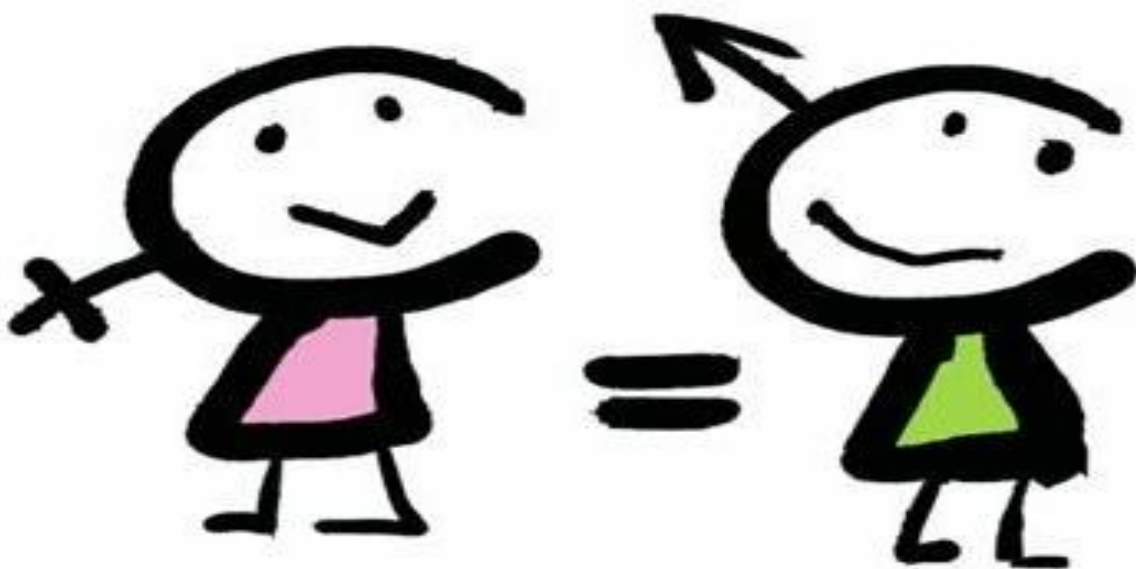
**SUD-Rail Champagne - Ardenne**

 03 51 01 99 60  
 SNCF: 74 99 60  
 [sudrailreims@free.fr](mailto:sudrailreims@free.fr)  
 sudrailca

*L'Égalité professionnelle hommes / femmes existe depuis 1983 dans les textes de loi.*

*Pourtant, la réalité du terrain est souvent à mille lieues du Code du Travail. A la SNCF comme ailleurs, les salaires des femmes sont toujours inférieurs à ceux des hommes dans certains métiers !*

*A SUD-Rail, nous intervenons pour améliorer les acquis sociaux et notamment contre la discrimination faites aux femmes parents ainsi qu'aux pères.*



---

# SOMMAIRE

---

## **1- Attendre un enfant en travaillant à la SNCF**

- La déclaration de grossesse
- Les autorisations d'absences
- Allègement d'horaires
- Inaptitude pendant la grossesse

## **2– Les congés de maternité**

- Le congé prénatal
- Le congé pathologique
- Le congé maternité
- La déclaration de naissance

## **3– Les congés après naissance**

- Le congé naissance
- Le congé paternité et d'accueil
- Le congé d'adoption
- Le congé parental d'éducation
- Le congé de disponibilité

## **4– La reprise du travail**

- L'allaitement
- Les visites obligatoires
- Les droits de mon enfant
- La santé de mon enfant
- La garde de mon enfant

## **5– Les aides**

- Les aides CAF
- Les aides SNCF

## **6– Les avantages SNCF**

- Les facilités de circulation
- Le logement
- Les loisirs

# 1- ATTENDRE UN ENFANT EN TRAVAILLANT A LA SNCF

## La déclaration de grossesse

La déclaration de grossesse est à établir par votre médecin, gynécologue ou sage-femme à l'issue du premier examen prénatal, **soit avant la 14ème semaine de grossesse** (ou 16sa).

Elle doit être transmise à : la **CPR SNCF** ( avant fin du 3ème mois de grossesse), la **CPAM** pour la salariée contractuelle, ainsi qu'à la **CAF** ( avant la fin de la 14ème semaine de grossesse).

La loi prévoit pour la salariée enceinte d'informer son employeur **uniquement avant de partir en congé maternité**. Elle n'est donc pas tenue de révéler sa grossesse : ni au moment de l'embauche ( y compris CDD ), ni pendant l'exécution de son contrat de travail.



GRH 00881 – art 5.1

➔ **Un entretien avant congé maternité** sera organisé avec le hiérarchique. Il est l'occasion d'échanger avec votre hiérarchique sur **l'organisation du travail** avant le départ en congé maternité, et de **préparer le retour** sur le poste de travail. Les droits de la salariée enceinte et le rôle de la médecine du travail en matière de prévention et d'aptitude sont abordés à cette occasion.

**A transmettre :** - **A 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.

- **À la CPR** : le volet rose, par courrier, ou par internet via votre espace personnel de la caisse.

- **À la CPAM** : le volet rose de l'imprimé « premier examen prénatal » remis par le médecin ou la sage-femme si ces derniers n'ont pas informé directement la Caisse Primaire d'Assurance Maladie à l'aide de votre carte vitale.

## Les autorisations d'absences

### ***Examens médicaux :***

La salariée enceinte est **autorisée à s'absenter pour les sept visites prénatales** prévu par la législation de la santé Publique ( une demi-journée par rendez-vous ). Elle est, pendant ces absences, considérée comme en service. **Le ou la conjoint salarié-e de la femme enceinte bénéficie également d'autorisation d'absence** pour se rendre, au maximum, aux trois des sept examens médicaux obligatoires ( temps de trajet inclus ).



## Marche à suivre :

La salariée enceinte informe par écrit sa hiérarchie de son absence pour se rendre à ces examens médicaux. Pour accompagner sa conjointe enceinte, le/ la salarié-e conjoint(e) doit fournir :

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

Le/la conjoint -e doit formuler sa demande par écrit, auprès de sa hiérarchie, un mois avant la date de l'examen.

Pour la salariée enceinte :

GRH 0359 art 26,

GRH 00001 chap 12, art 8.4

Pour le-la conjoint-e :

GRH 00001, chap 12, art 8.5



### ***Pour procédure de procréation médicalement assistée ( PMA ) :***

La salariée ayant recours à la procréation médicalement assistée bénéficie **d'autorisation d'absence pour réaliser l'ensemble des actes médicaux** nécessaires à la réalisation de la PMA. **Le ou la conjoint-e de la femme bénéficiant d'une PMA peut s'absenter** au maximum trois fois pour passer lui-même des examens ou en tant qu'accompagnateur. Ces autorisations sont accordées le temps nécessaire à la réalisation de l'examen incluant le trajet aller/retour.

## Marche à suivre :

La ou le salarié-e 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 de PMA en cours.
- Un document attestant de **la date, du lieu et de l'heure de l'examen médical**.

Pour une autorisation d'absence du conjoint salarié :

- Un **certificat médical** établissant qu'un protocole de PMA 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 de PMA**, la salariée et son conjoint bénéficient des autorisations d'absences.

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.

Code du travail :

Article L1225-16

## **Allègement d'horaires :**

Dès le 5eme mois, **la salariée enceinte bénéficie d'allègement d'horaires** ( en dehors des autorisations d'absences )

- ➔ 5eme mois : 8h d'absence par mois. 6eme mois : 12 heures par mois. 7eme mois : 4h d'absence par semaine.



## **Inaptitude temporaire, partiel, ou totale pendant la grossesse :**

En cas **d'impossibilité d'occuper son poste** pendant la grossesse, la salariée enceinte peut bénéficier d'un aménagement de son poste ( horaires, matériels...), voir **d'un changement temporaire de fonction** pour raisons médicales.

Elle demande alors à **rencontrer son médecin du travail** pour s'entretenir des difficultés rencontrées sur son poste habituel, du fait de sa grossesse.

Pour la salariée enceinte :

GRH 00881 – article 5.1

GRH 000131 – article 90

### **➔ Incidences sur rémunération**

L'entreprise **GARANTIT**, pendant toute la période de l'aménagement du poste ou changement de poste, le paiement :

- du  **salaire de base**

- 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 gratification variable ou fixes** mensuelles perçues habituellement au cours des trois derniers mois

Cette  **indemnité journalière de parentalité** sera déclenché seulement après une attestation du médecin du travail justifiant l'aménagement ou le changement de poste.

C'est le hiérarchique qui validera ensuite le maintien de ces éléments auprès de la GU pour son paiement. **CE DECLENCHEMENT N'EST PAS AUTOMATIQUE !**



**N'HESITEZ PAS A NOUS CONTACTER POUR VOUS AIDER DANS CES DEMARCHES, VOUS Y AVEZ LE DROIT !!!**

## **2- LES CONGES DE MATERNITE**

### **Le congé prénatal :**



La future mère peut reporter **une durée maximal de trois semaines**, si le médecin en charge du suivi de sa grossesse y est favorable, du congé prénatal vers le congé postnatal. Pour la naissance du 3ème enfant ou en cas de grossesse 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**.

## **Les congés pathologiques :**

### ***Congé pathologique prénatal :***

Congé ordonné par un médecin généraliste, gynécologue ou sage-femme. Il dure au maximum 14 jours consécutifs ou non et doit être pris avant le congé maternité.

### ***Congé pathologique postnatal :***

Congé ordonné par un médecin généraliste, gynécologue ou sage-femme pour des motifs liés à l'accouchement ou à la santé du nouveau-né. Il est consécutif au congé maternité et ne peut être supérieur à 4 semaines consécutives.

## **Le congé maternité :**

La durée du congé maternité dépend du nombre d'enfants à charge. Il augmente en cas de naissance multiple. Une fois votre déclaration de grossesse transmise à votre pole RH, celui-ci vous informe sur vos dates de début et de fin du congé maternité.

	NAISSANCE SIMPLE		NAISSANCE MULTIPLE	
	1er et 2ème enfant	A partir du 3ème enfant	2 enfants	Plus de 2 enfants
<b>Période prenatale</b>	6 semaines	8 semaines	12 semaines	24 semaines
<b>Période postnatale</b>	10 semaines	18 semaines	22 semaines	22 semaines
<b>Adoption</b>	10 semaines après l'arrivée		22 semaines après l'arrivée	



### **Incidences sur rémunération :**

L'entreprise **maintient les éléments fixes** de rémunération pendant **le congé maternité et pathologique** :

- Salaire de base
- Indemnité de résidence
- Prime de travail
- Indemnités fixes mensuelles.



Pendant son congé maternité, la salariée perçoit également « **l'indemnité journalière temporaire de parentalité** » en compensation de la perte des éléments variable de solde ( se rapprocher de son GU).



La maternité ne devant pas pénaliser la salariée, **les gratifications liés à la performance ( prime, GIR ou part variable )** sont ainsi versées **pendant l'année du congé maternité**. Plus largement, la maternité et plus largement la parentalité ne doivent pas constituer un frein dans le parcours professionnel et le déroulement de carrière des salariées.



Cadres permanent :	Contractuels :
GRH 0000 chap 12 art.8.2	GRH 00254 chap 3 art 27
GRH 00881 chap 4 et 5	GRH 00984 art 2.4.5.6
GRH 00131 art 27.90.192	GRH 00881 chap 4 et 5
	GRH 00131 art 192-3

## **La déclaration de naissance :**

La déclaration de naissance doit se faire auprès **d'un officier de l'état civil** ( mairie du lieu de naissance ou maternité ), dans les 5 jours qui suivent sa naissance : si vous n'êtes pas marié, il est conseillé de faire une reconnaissance anticipée à la mairie de votre lieu de domicile avant la naissance.

Il faudra également le déclarer à :

- **La caisse d'assurance maladie ( CPR ou CPAM )** : vous choisissez le régime d'affiliation de votre enfant.
- **Votre mutuelle** : vous avez le choix entre la votre et celle de votre conjoint. Certaines mutuelles proposent une **allocation de naissance**. Pensez à la demander en envoyant un acte de naissance.
- **La CAF** : en envoyant un extrait d'acte de naissance.
- **A l'Agence Paie et Famille** : en joignant un acte de naissance



## **3- LES CONGES APRES NAISSANCE**

### **Le congé de naissance :**





Le **congé naissance est de 3 jours**. Il doit être pris dans les 30 jours qui suivent ou précèdent la naissance, consécutif ou non à celle-ci. Le salarié remet un acte de naissance à son pôle RH pour en bénéficier.

## **Le congé paternité et d'accueil de l'enfant:**

Le **congé paternité et d'accueil de l'enfant est de 11 jours** ( 18 jours si naissance multiple). Il doit débuter **dans les 4 mois qui suivent la naissance** et peuvent donc se poursuivre au-delà des 4 mois de l'enfant.

Toutefois, le congé paternité associé à des journées du Compte Epargne Temps, l'absence total doit être prise avant les 4 mois de l'enfant ( congé paternité + CET).

L'utilisation des jours du CET pour compléter le congé paternité **permet de bénéficier d'un ou deux jours de congés supplémentaires**. Ils peuvent être accolés ou séparés du congé paternité.

**Marche à suivre** : Pour cela, il informe son employeur par **courrier recommandé avec AR**, au moins **un mois** avant la date à laquelle il envisage de partir en congé de paternité.

Les jours du CET doivent être demandés dans le même délai. Ils sont accordés au père, **mais également le cas échéant à la personne liée à la mère** par le mariage, le pacs, ou vivant maritalement avec elle.

### ➔ Incidence rémunération :

L'employeur établit une **attestation de salaire** qui permet à l'assurance maladie de déterminer les droits et le montant des indemnités journalières pendant ces congés. Le ou la salarié-e du GPF **bénéficie du maintien du traitement**, de la **prime de travail**, des **indemnités fixes mensuelles** et d'un prorata des **éléments variables du solde** ( indemnité journalière de parentalité ).



Lettre type demande de  
congé paternité ou  
d'accueil

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.

#### **Cadre permanent :**

GRH 00143 art 27 et 29.

GRH 00001 chap 10 art 7, chap 12 art 8.

GRH 00131 art 90.

#### **Contractuel :**

GHR 0254 art 27.5, art 58, art 39

GRH00984 art 6.2.

## **Le congé d'adoption :**



Le congé d'adoption vous **permet d'accueillir votre enfant** qu'il ait été adopté en France ou à l'étranger. Il a une durée **maximal de 10 semaines, 18 semaines** si l'adoption porte le nombre d'enfant à charge à trois ou plus, et à **22 semaines pour une adoption multiple**.

Le congé débute soit le jour de **l'arrivée de l'enfant**, soit **7 jours avant la date d'arrivée** prévue.

**Le congé supplémentaire d'adoption** : Ce congé supplémentaire de 3 jours se cumule avec le congé d'adoption.

L'adoption d'un enfant par un couple de parents salariés ouvre également droit au **congé supplémentaire de 11 jours**, à condition qu'ils soient tout deux salariés, et 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 fractionné en plus **de deux périodes**, dont la plus courte ne saurait être inférieur à **11 jours ou 18 jours** si adoption multiple. Ces deux périodes peuvent se suivre ou être prises simultanément.

**Marche à suivre** : Le salarié informe son pôle RH par **courrier recommandé avec AR**, et fournit tout document justifiant de l'adoption.



### **Incidence rémunération :**

Pendant le congé d'adoption, le salarié **continue de bénéficier du maintien de leur prime de travail, des indemnités fixes mensuelles et d'un prorata des éléments variables de solde** ( indemnité journalière de parentalité )



<b>Cadre permanent :</b>	<b>Contractuel :</b>
GRH 00001 chap 12 art 9	GRH 0254
GRH 00143 art 27 et 29	GRH 00984 art 6.2
GRH 00131 art 90.	GRH 00881 art 5.2
GRH 00881 art 5.2	

## **Le congé parental d'éducation :**

Le congé parentale d'éducation ou temps partiel vous permet de **d'allier vie familiale et professionnelle**. Vous pouvez choisir de **réduire partiellement votre activité ou de l'arrêter**. Ce congé **ne peut être refusé** jusqu'au 3 ans de l'enfant. Il peut être fractionné dans le temps et chaque période doit avoir, en principe, une durée minimale d'un mois, et être partagé entre les deux parents.



## ➔ Incidence rémunération :

Sous certaines conditions, vous pouvez bénéficier de la **Prestation Partagée d'Education de l'enfant (PreparE)**, versée par la CAF. Celle-ci sera versé pendant **6 mois** pour chaque parent jusqu'au 1an de l'enfant, et pendant 24 mois maximum pour chaque parent jusqu'au 3 ans du plus jeune des enfants, à compter du 2<sup>ème</sup> enfant à charge.



## **Le congé de disponibilité :**

Le salarié peut bénéficier également d'un **congé de disponibilité de trois an maximum** pour un enfant de moins de 16 ans. Il peut être fractionné en 3 périodes de un an minimum et **n'est pas refusable par l'employeur**. Ce congé ne donne pas le droit à versement de prestations financières.

### Marche à suivre :

Le salarié doit informer son employeur **par courrier**

- Un mois avant la fin du congé maternité ou adoption si la réduction ou arrêt d'activité débute immédiatement après celui-ci.
- Dans les autres cas, au moins 2 mois avant le début de la réduction ou arrêt de l'activité.

NOMBRE D'ENFANTS : 2  
RESSENTI : 10



© unClem.me

#### Cadre permanent :

GRH 00001 chap 10 art 12, chap12 art 8.4

GRH 00143 art 92

GRH 00662

GRH 0359 art 26

#### Contractuel :

GRH 00254

#### Code du travail :

Art L 1225-30

## **4- LA REPRISE DU TRAVAIL**

➔ Au moment de la reprise, vous devrez :

- Passer un **examen médical de reprise** après maternité.
- Réaliser un **entretien de reprise avec votre manager**. Il est systématique et a pour but de faciliter la reprise.

## **L'allaitement :**

La salariée bénéficie **d'autorisation d'absence avec solde**, dans la limite d'une heure ou de deux demi-heure par jour, pour **allaiter son enfant** pendant une année à compter du jour de la naissance de l'enfant.



## **Les visites médicales obligatoires :**

La salariée bénéficiera de **deux heures par mois** pendant les 6 premiers mois de l'enfant pour lui permettre de **conduire son enfant aux visites médicales obligatoires** prévues par la législation.

Le + de l'Action sociale : Des consultations gratuites avec des spécialistes de l'enfant et de l'adolescence ( pédopsychiatre, psychologue, orthophoniste, psychomotricien), vous sont proposées dans les Centres Medico Psycho Pédagogique ( CMPP) pour le suivi de votre enfant.

**Rentrée scolaire** : Il est « d'usage » d'accorder aux femmes le jour de la rentrée scolaire, le temps nécessaire à l'accompagnement des enfants.

## **Les droits de mon enfant :**

**Affilié CPR** - L'enfant bénéficie des prestations de la CPR jusqu'à son 21<sup>ème</sup> anniversaire. Il pourra conserver ses droits au-delà sous réserve de justifier d'un certificat de scolarité ( Etudes supérieur, alternance ou apprentissage ).

**Affilié CPAM** - L'enfant est couvert jusqu'à ses 18 ans. Au-delà, il deviendra assuré à titre personnel.

## **La santé de mon enfant :**

### **Congé soin à enfant :**

Un congé supplémentaire avec solde peut être accordé dans la limite de 5 jours par (+1 jour par enfant à charge à partir du 2<sup>ème</sup> ). Il est a justifier avec un **certificat médical** et dépend de **l'acceptation du Directeur d'établissement**.



### **Congé présence parentale :**

Vous pouvez bénéficier d'un **congé de présence parentale** pour être présent auprès de votre enfant de moins de 20ans **gravement malade, accidenté ou handicapé**. La durée est de maximum 310 jours, et n'est pas rémunéré. Cependant sous certaines conditions, vous pouvez bénéficier pour chaque jour de congé, d'une **allocation journalière de présence parentale** ( AJPP) versée par la CAF.

## Congé de proche aidant :

Ce congé vous permet d'être auprès de **votre enfant en situation de handicap, ou de perte d'autonomie grave**. Sa durée est de 3 mois renouvelable, ne pouvant excéder un an sur l'ensemble de la carrière, et **n'est pas rémunéré**.

## Congé de solidarité familiale :

Vous pouvez disposer de 6 mois maximum pour **accompagner votre enfant souffrant d'une maladie grave mettant en jeu son pronostic vital**, ou en phase avancée ou terminale d'une affection incurable. Il peut donner lieu à une **allocation journalière d'accompagnement** versée par l'assurance maladie.

## Congé de disponibilité pour enfant malade :

Un maximum de 4 ans pour être présent auprès de **votre enfant malade**. Celui-ci **n'est pas rémunéré**.  
( Uniquement pour les salariés du cadre permanent )

*\* La loi du 9 Mai 2014 permet à tout les salariés, avec l'accord de l'employeur, de renoncer à des jours de repos au bénéficiaire d'un autre salarié de l'entreprise ayant un enfant de moins de 20 ans gravement malade.*

Pour tout les salariés :

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

## La garde de l'enfant :



Il existe différents mode de garde :

- **Crèche, halte-garderie, structure d'accueil, jardin d'enfant** : il faudra s'adresser au service de la petite enfance de votre commune.
- **Assistante maternelle** : vous pouvez obtenir la liste auprès du Relais Assistante Maternelle ( RAM) de votre domicile ou sur le site de la Caf – garde à domicile .
- **Garde à domicile** : effectué par un employé à votre domicile, déclaré par vous-même ou un organisme agréé par l'Etat. Il est conseillé de rechercher votre mode de garde le plus tôt possible dans la grossesse.

# 5- LES AIDES

## **Les aides de la CAF :**

### \* La prime de naissance ou d'adoption :

Versée au 2<sup>ème</sup> mois de l'enfant, elle permet de faire face aux premières dépenses liées à l'arrivée de l'enfant. **Celle-ci est soumise à conditions de revenus.**

### \* L'allocation de base :

Aide à assurer les dépenses liées à l'éducation de l'enfant. **Celle-ci est soumise à conditions de revenus.**

### \* Le complément de libre choix du mode de garde ( CMG) :

Versé en cas d'emploi d'une assistante maternelle ou d'une garde à domicile. **Cette aide est soumise à conditions de revenus**

### \* La prestation partagée d'éducation de l'enfant ( PreParE) :

Elle concerne les parents **accueillant un enfant né ou adopté** et que vous **réduisez votre activité** professionnelle.

### \* L'allocation familiale :

Versée à partir du 2<sup>ème</sup> enfant et **soumise à conditions de revenus**



## **Les aides SNCF :**

### \* L'allocation familiale supplémentaire ( AFS) :

C'est un avantage familial accordé en complément des prestations familiales légales pour les enfants âgés de moins de 20ans. Son montant est unique pour tout les salariés ayant un enfant à charge. A partir de 2 enfants à charge, il est en fonction de la qualification de l'agent. ( Renseignement auprès de l'agence paie et famille )

### \* L'indemnité de garde assistante maternelle (IGAM) :

Aide financière destinés à réduire les frais de garde. Elle est versée sans conditions de ressources, aux parents d'enfants âgées de 0 à 3 ans gardés par une assistante maternelle agréée ou par une personne ayant un lien de parenté avec l'enfant. ( Se renseigner auprès de Prim'Enfance)

### \* La garde d'enfant dépannage :

Une aide de « garde dépannage » peut être accordée sous certaines conditions, dans une situation de difficulté aigue temporaire, aux familles ayant des enfants âgés de moins de 11 ans. ( se renseigner auprès de l'Action Sociale la plus proche )

# 5- LES AVANTAGES SNCF

## Les facilités de circulation:

Pour que votre enfant puisse bénéficier des facilités de circulation, vous devez **le déclarer à l'Agence Paie et Famille** et fournir des pièces justificatives. Le droit aux facilités de circulations est ouvert aux **enfants légitimes, et aux enfants de moins de 21 ans du partenaire de couple**, sous réserve d'être célibataire, veuf, divorcé, sans partenaire Pacs et ne pas être en concubinage.

Les droits à libre circulation ou à réduction permanente sont ouverts aux enfants légitimes et assimilés :

- Dès la première demande des FC pour les **enfants de moins de 4 ans**
- Aux dates anniversaires des **4 et 12 ans**
- **Au-delà de 21ans et jusqu'à la veille de ses 28 ans** si il poursuit ses études sous certaines conditions.

L'enfant étudiant de moins de 28ans peut bénéficier d'un **parcours scolaire gratuit** pour se rendre de son domicile à son établissement scolaire ou lieu d'apprentissage.



## Le logement :

Votre famille s'agrandit et vous souhaitez déménager :

- L'agence logement SNCF s'appuie sur des partenaires du secteur pour **accompagner les salariés pour toute solution de logement**. (meublé, location, caution, prêt et aides financières)
- L'agence logement vous propose également des **services supplémentaires** grâce à des partenariats inédits ( résidence parme, location entre particulier sans frais d'agence, site gratuit pour vendre ou acheter un bien ... )
- Si vous payez un loyer ou remboursez un prêt pour votre résidence principale et que vos revenus sont modestes, **vous pouvez bénéficier de l'une des aides au logement** ( aide personnalisée au logement APL, allocation de logement familial AFL, allocation de logement social ALS )

Vous pouvez également bénéficier à certaines conditions **d'une prime de déménagement et de prêts** pour améliorer votre logement.

[Www.caf.fr](http://www.caf.fr)

[Www.pajemploi.urssaf.fr](http://www.pajemploi.urssaf.fr)

Action sociale : 0800 20 66 20

Agence Paie et Famille : 70 00 00 ( N. interne)

## **Les loisirs :**

Le Comité Centrale du groupe Public ferroviaire ( CCGPF) vous propose :

- Des **vacances familiales**
- Des **colonies de vacances**
- Un service gratuit de **prêt de livres** avec sa bibliothèque centrale de Prêt par Correspondance ( BCPC). Les agents peuvent ainsi recevoir des colis de livres dans des lieux ( gares ou services ) desservis par le courrier SNCF. Renseignez vous auprès du CASI SNCF ( ex CE ).
- **Un Arbre de Noel** : Pensez à inscrire votre enfant dès la première année

Le monde associatif cheminots :

- **Pratiquer un sport** : Renseignez vous auprès du groupe UFCF
- **L'union Artistique et Intellectuelle des Cheminots français** ( UAICF) [www.uaicf.asso.fr](http://www.uaicf.asso.fr)
- **Soutenir les familles** en venant en aide moralement et matériellement aux orphelins de ses adhérents : Orphelinat National des Chemins de Fer de France (ONCF) [www.oncf.asso.fr](http://www.oncf.asso.fr)

[Www.elogement.rh.sncf.fr](http://Www.elogement.rh.sncf.fr) ( intranet )

[Www.ccgpfcheminots.com](http://Www.ccgpfcheminots.com)

[Www.cecheminotslorraine.com](http://Www.cecheminotslorraine.com)

**LA PROTECTION DE LA FEMME ENCEINTE ET DE SA  
FAMILLE FAIT PARTIE DES MISSIONS DE LA CSSCT :  
N'HESITEZ PAS A PRENDRE CONTACT AVEC UN DE  
VOS MEMBRES !!**

**DECAMPS Franck : Conducteur NY**

**TOUFIK Karouche : Asct MSE**

**JACQUES Elodie : Asct MZ**

### **SUD-Rail Metz/Nancy**

 03 87 32 08 72  
 [www.sudrailmetznancy.org](http://www.sudrailmetznancy.org)  
 [metznancy@sud-rail.org](mailto:metznancy@sud-rail.org)  
 SudRailMetzNancy

### **SUD-Rail Strasbourg**

 03 88 29 70 10  
 [www.sudrailstrasbourg.fr](http://www.sudrailstrasbourg.fr)  
 [sudrail.sg@gmail.com](mailto:sudrail.sg@gmail.com)  
 sudrailstrasbourg

### **SUD-Rail Champagne - Ardenne**

 03 51 01 99 60  
 SNCF: 74 99 60  
 [sudrailreims@free.fr](mailto:sudrailreims@free.fr)  
 sudrailca