

# GUIDE DE LA PARENTALITÉ

Décembre 2015





## PRÉAMBULE

La Poste s'engage pour faciliter le quotidien des postiers qui ont des enfants.

Elle prend aussi en compte la situation des parents afin de leur permettre de bien concilier vie personnelle et vie professionnelle sans situation discriminante dans leur parcours professionnel.

L'accord national sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui a été signé le 3 juillet 2015 par La Poste et les Organisations Syndicales CGT, CFDT, FO, CFTC-CGC-UNSA, s'inscrit dans cette volonté.

Ce guide a vocation à présenter l'ensemble des dispositifs mis en place par La Poste pour accompagner les parents.



## SOMMAIRE

<b>I. L'annonce de la grossesse.....</b>	<b>p6</b>
1. L'annonce de la grossesse auprès des organismes administratifs .....	p6
2. L'annonce de grossesse auprès de votre employeur .....	p6
3. La prise en charge de la grossesse .....	p7
<b>II. La période travaillée pendant la grossesse .....</b>	<b>p7</b>
1. Facilités horaires, trajet, charge de travail.....	p7
2. Le conjoint postier de la femme enceinte .....	p8
<b>III. Le congé maternité .....</b>	<b>p8</b>
1. Durée et répartition du congé de maternité.....	p8
2. Après le congé de maternité .....	p9
<b>IV. Le congé d'adoption.....</b>	<b>p9</b>
1. Octroi du congé d'adoption.....	p9
2. Durée du congé d'adoption.....	p10
<b>V. Le congé de paternité et accueil de l'enfant .....</b>	<b>p10</b>
1. Octroi du congé de paternité et d'accueil de l'enfant.....	p10
2. Indemnisation du congé paternité.....	p11
<b>VI. La parentalité .....</b>	<b>p12</b>
1. Le congé parental ou congé parental d'éducation.....	p12
2. Le temps partiel de droit.....	p14
3. Le temps partiel ordinaire.....	p15
<b>VII. Les étapes clés du départ et du retour en congé de maternité, d'adoption ou parental .....</b>	<b>p17</b>
1. Le départ en congé maternité, adoption ou parental .....	p17
2. Le retour du congé maternité, adoption ou parental ..	p17
<b>VIII. Le congé de soutien familial .....</b>	<b>p18</b>
1. Conditions d'accès tenant au salarié.....	p18
2. Formalités à respecter .....	p18
3. Déroulement du congé .....	p18
4. Situation du salarié pendant le congé .....	p19
5. Fin du congé .....	p19

---

<b>IX. Le congé de présence parentale .....</b>	<b>p19</b>
1. Durée des périodes de congé de présence parentale.....	p19
2. Formalités.....	p19
<b>X. Les aides financières.....</b>	<b>p20</b>
1. Le supplément familial de traitement (fonctionnaires) .....	p20
2. Le complément pour charge de famille (salariés) .....	p20
<b>XI. Les mesures d'accompagnement et de garde prévues.....</b>	<b>p20</b>
1. Les parents d'enfants mineurs .....	p20
2. Les parents d'enfants handicapés mineurs ou majeurs .....	p20
3. Les familles monoparentales .....	p21
<b>XII. Les aides sociales de La Poste.....</b>	<b>p21</b>
1. Les points d'information enfance (PIE) .....	p21
2. Les différentes prestations .....	p21
3. Le CESU, titre de paiement nominatif pour la garde d'enfants .....	p22



## I. L'ANNONCE DE LA GROSSESSE

### **1. L'annonce de la grossesse auprès des organismes administratifs**

Une fois votre grossesse confirmée, un premier examen prénatal sera effectué par votre médecin traitant, votre gynécologue ou une sage-femme.

À l'issue de celui-ci, un document à trois volets intitulé "Premier examen médical prénatal" vous sera remis.

Vous devrez adresser le feuillet rose à votre organisme d'Assurance Maladie, si vous êtes

salariée, ou à votre gestionnaire RH si vous êtes fonctionnaire, et les deux feuillets bleus à votre Caisse d'Allocation Familiale (CAF) dans les 14 premières semaines de la grossesse.

Ainsi, vos soins seront pris en charge au plus tôt à 100% dans le cadre de l'assurance maternité.

### **2. L'annonce de la grossesse auprès de votre employeur**

Si vous souhaitez bénéficier des prestations légales ou des aménagements spécifiques prévus en la matière, il convient de déclarer votre grossesse à votre hiérarchie via un justificatif.

### 3. La prise en charge de la grossesse

Du début de la grossesse jusqu'à la fin du cinquième mois de votre grossesse, les frais médicaux sont remboursés aux tarifs habituels.

En revanche, les examens médicaux obligatoires dans le cadre du suivi de la grossesse sont pris en charge à 100 %, notamment :

- Les consultations prénatales obligatoires (une avant la fin du 3<sup>e</sup> mois de grossesse, puis une par mois à partir du 4<sup>e</sup> mois de grossesse jusqu'à la date de l'accouchement).
- Les séances de préparation à la naissance et à la parentalité.
- Les examens biologiques complémentaires (y compris ceux du futur père).

Une échographie par trimestre est prévue pour surveiller la croissance et la santé de l'enfant.

Les deux premières échographies réalisées avant la fin du 5<sup>e</sup> mois de grossesse sont prises en charge à 70 %.

À partir du 6<sup>e</sup> mois de grossesse, la 3<sup>e</sup> échographie est prise en charge à 100 %.



## II. LA PÉRIODE TRAVAILLÉE PENDANT LA GROSSESSE

### 1. Facilités horaires, trajet, charge de travail :

Les facilités d'horaires prévues par La Poste pour les femmes enceintes ne peuvent être refusées et sont accordées de plein droit :

- Une heure de travail en moins en début ou en fin de vacation à partir de l'entrée dans le 3<sup>e</sup> mois de grossesse (sur attestation médicale de début présumé de la grossesse).
- Une heure et demie de travail en moins en début ou en fin de vacation à partir de l'entrée dans le 6<sup>e</sup> mois de grossesse.

Aucun report ou cumul, en vue d'une attribution ultérieure n'est possible. De même, l'octroi de ces temps de repos ne peut justifier de fractionner votre temps de travail ou de modifier votre régime de travail.

La charge de travail sera adaptée en fonction de la réduction des horaires.

Dans le cas où vous effectuez des tâches physiquement pénibles, sur votre demande et/ou avis de votre médecin vous serez affectée sur un poste exposant à moins de pénibilité physique.

Lorsque votre trajet domicile-travail génère une fatigue importante, avec l'avis du médecin du travail, et une demande écrite de votre part, toutes les solutions d'aménagement du travail (télétravail si l'activité est éligible au télétravail, rapprochement du domicile...) seront étudiées, en cherchant à maintenir le même métier exercé. Une réponse écrite décrivant les modalités de mise en œuvre et tenant compte de l'avis médical vous sera apportée dans les 15 jours. Après la grossesse, vous reprendrez de droit vos conditions de travail antérieures.

## 2. Le conjoint postier de la femme enceinte

Toute postière ou tout postier dont la conjointe (ou la personne liée par un PACS ou vivant maritalement avec lui/elle) est enceinte, bénéficie de trois autorisations d'absence pour se rendre aux examens médicaux liés à la grossesse et/ou à l'accouchement.

## III. LE CONGÉ MATERNITÉ

Un justificatif, sur lequel figure la date présumée de l'accouchement, doit être remis lors de la demande d'octroi des facilités de services ou du congé de maternité.

Ce justificatif peut être soit un certificat médical délivré par votre médecin traitant ou un centre de consultation pré et postnatal ou le carnet de maternité qui vous sera délivré par la Sécurité Sociale. Ce justificatif doit être transmis avant la fin du 4<sup>e</sup> mois de grossesse à votre manager.

### 1. Durée et répartition du congé maternité

	Naissance Simple		Naissance Multiple	
	1 <sup>er</sup> et 2 <sup>e</sup> enfant	À partir du 3 <sup>e</sup> enfant	2 enfants	Plus de 2 enfants
Période prénatale	6 *	8 *	12 *	24 *
Période postnatale	10 *	18 *	22 *	22 *
Grossesse pathologique	2 semaines maximum entre la déclaration de grossesse et le début de la période prénatale sur production d'un arrêt de travail établissant que l'état pathologique résulte de la grossesse			
Couches pathologiques	4 semaines maximum succédant immédiatement la période postnatale sur production d'un arrêt de travail établissant que l'état pathologique résulte des couches			
* semaines				

Il est possible de reporter une partie du congé prénatal - 3 semaines maximum - sur le congé post-natal. Vous pouvez retarder volontairement, sous certaines conditions, la date de début de votre congé de maternité. Mais ce report ne peut, en aucun cas, aller au-delà du début des trois dernières semaines précédant la date présumée de l'accouchement.

Lorsque l'enfant reste hospitalisé après sa naissance, vous avez la possibilité de reprendre votre travail et de reporter tout ou partie de la période du congé postnatal (augmenté du congé prénatal non pris en cas d'accouchement prématuré) à la date de fin de cette hospitalisation.

La période de congé reportée doit obligatoirement être prise à compter du jour où l'enfant quitte l'hôpital.

Le congé de maternité est considéré comme une période de travail effectif pour la détermination de vos droits tel que l'ancienneté et vos droits à congés payés.

Le congé de maternité n'a pas d'incidence sur le calcul de vos droits à retraite.

## 2. Après le congé de maternité

À la fin de votre congé de maternité, vous bénéficiez d'un retour sur le même poste ou, si l'organisation a évolué, sur un poste équivalent.

Une visite médicale de reprise doit avoir lieu dans les 8 jours de la reprise de votre travail. Elle est réalisée par le médecin du travail.

## ALLAITEMENT :

L'accord Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 3 juillet 2015 rappelle pour les femmes souhaitant continuer à allaiter après la reprise du travail, les facilités de service dans la limite d'1h30 par jour, jusqu'aux 12 mois de l'enfant. Elles sont accordées sur justificatif médical.

Le temps accordé pour l'allaitement est organisé en 2 plages horaires dans la journée, déterminées par accord avec votre manager.

## IV. LE CONGÉ D'ADOPTION

### 1. Octroi du congé d'adoption :

Le congé d'adoption est octroyé :

- À la mère, à qui un service départemental d'aide sociale à l'enfance ou une œuvre d'adoption autorisée, confie un enfant en vue de son adoption.
- Au père adoptif, lorsque la mère adoptive renonce au droit à congé d'adoption.

Vous pouvez également bénéficier d'un congé non rémunéré de 6 semaines maximum si vous êtes salarié, ou d'une disponibilité si vous êtes fonctionnaire, et si vous êtes dans l'obligation de vous rendre à l'étranger ou en outre-mer pour adopter votre enfant.

Dans ce cas, vous devez avertir votre manager par lettre recommandée avec avis de réception (ou remise contre récépissé). Vous préciserez dans la lettre le motif de votre absence (et la date à laquelle vous entendez mettre fin à la suspension de votre contrat de travail, si vous êtes salarié-e).

Votre manager ne peut pas vous refuser le bénéfice du congé.



Le congé d'adoption débute le jour de l'arrivée de votre enfant au foyer ou une semaine avant la date prévue pour cette arrivée. Vous devez prévenir votre manager de la durée du congé sollicité (et de la date à laquelle vous entendez mettre fin à la suspension de votre contrat de travail, si vous êtes salarié-e).

## 2. Durée du congé d'adoption

	Adoption simple		Adoption Multiples
	1 <sup>er</sup> et 2 <sup>e</sup> enfant	À partir du 3 <sup>e</sup> enfant	
Congé d'adoption	10 semaines	18 semaines	22 semaines
Partage congé d'adoption	10 semaines + 11 jours*	18 semaines + 11 jours*	22 semaines + 18 jours*

\*Afin de préserver l'égalité de traitement avec les droits liés à la naissance, le congé d'adoption est également, sous réserve de remplir certaines conditions, majoré de 11 ou 18 jours.

Lorsque le congé d'adoption est réparti entre les 2 parents, il ne peut être fractionné qu'en 2 périodes maximum, dont la plus courte est au moins égale à 11 jours (ou 18 jours en cas d'adoptions multiples). Ces 2 périodes peuvent se suivre ou être prises simultanément.

Ce congé est assimilé à une période de service effectif pour vos droits à congés payés et à la détermination des avantages liés à votre ancienneté.

Le congé d'adoption n'a pas d'incidence sur le calcul de vos droits à retraite. Il bénéficie de dispositions similaires à celles applicables au congé de maternité.

## V. LE CONGÉ DE PATERNITÉ ET ACCUEIL DE L'ENFANT

### 1. Octroi du congé de paternité et accueil de l'enfant

Le conjoint de la personne qui a accouché a la possibilité de prendre un congé de paternité et d'accueil de l'enfant pendant une période maximale de 11 jours calendaires consécutifs (samedi, dimanche, jours fériés et non travaillés compris), qui est portée à 18 jours consécutifs en cas de naissances multiples.

Ce congé de paternité et d'accueil de l'enfant peut s'ajouter de manière jointive ou non, au congé de naissance de 3 jours.

Ce congé ne peut pas être fractionné. Ainsi, si vous ne prenez pas la totalité de ce congé, quelle qu'en soit la raison, vous ne pouvez pas prétendre à un nouveau congé pour jours non pris.





Pour bénéficier du congé de paternité et d'accueil de l'enfant, vous devez avertir votre manager par lettre recommandée avec avis de réception ou lui remettre une lettre en main propre contre une décharge au moins 1 mois avant le début de votre congé, en précisant la période d'absence demandée. Les dates demandées s'imposent à votre manager qui ne peut les modifier.

Ce congé de paternité et d'accueil de l'enfant doit être pris dans les 4 mois qui suivent la naissance de votre enfant.

Toutefois, un report exceptionnel de la prise du congé au-delà des 4 mois est possible lors de l'hospitalisation de l'enfant ou du décès de la mère.

## **2. Indemnisation du congé paternité :**

- Salarié : La Poste complète les indemnités journalières versées par la sécurité sociale (à partir de 3 mois d'ancienneté).
- Fonctionnaire : le traitement est intégralement maintenu.

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant n'a pas d'incidence sur le calcul de vos droits à retraite. Il bénéficie de dispositions similaires à celles applicables au congé de maternité.



## VI. LA PARENTALITÉ

### 1. Le congé parental ou congé parental d'éducation

Le congé parental (pour les fonctionnaires) / congé parental d'éducation (pour les salariés) est accordé de droit à l'occasion de chaque naissance ou de l'arrivée au foyer d'un ou plusieurs enfants.

La durée du congé varie en fonction du nombre d'enfants nés ou adoptés simultanément (voir tableau ci-dessous).

Le congé parental /congé parental d'éducation est un congé non rémunéré. Votre manager ne peut vous le refuser.

Les incidences sur le calcul de vos droits à retraite pourront varier selon votre situation et selon le type de congé :

- Pour les fonctionnaires, le congé parental sera assimilé à une période d'interruption de service pour élever un enfant, entièrement prise en compte dans la durée d'assurance et le calcul du montant de la pension, dans la limite de 3 ans par enfant légitime, né ou adopté à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2004.
- Pour les salariés, depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2003 :
  - Le père, assuré social, ayant obtenu un congé parental d'éducation dans les conditions de l'article L1225-47 du Code du travail a droit à une majoration de sa durée d'assurance égale à la durée effective du congé.
  - La mère peut y prétendre lorsque son application est plus favorable que la majoration de 2 ans maximum accordée aux mères de famille prévue par l'article L351-4 du code de la sécurité sociale.

Situation ouvrant droit au congé	Date de fin du congé parental
Naissance d'un seul enfant	Au plus tard le jour du 3 <sup>e</sup> anniversaire de l'enfant
Naissance de plusieurs enfants (à partir du 1 <sup>er</sup> octobre 2014) *	Au plus tard : <ul style="list-style-type: none"> <li>• soit à la date d'entrée à l'école maternelle,</li> <li>• soit, en cas de naissance d'au moins 3 enfants, le jour du 6<sup>e</sup> anniversaire des enfants</li> </ul>
Adoption d'un ou plusieurs enfants	Au plus tard au 3 <sup>e</sup> anniversaire de l'arrivée de l'enfant au foyer
Adoption d'au moins 3 enfants (uniquement en cas d'arrivée simultanée d'au moins 3 enfants adoptés ou confiés en vue d'adoption)*	Au plus tard le jour du 6 <sup>e</sup> anniversaire des enfants
* Valable seulement si vous êtes salarié(e)	

## LES CONDITIONS :

	Conditions d'octroi	Formulation demande	Durée
Salarié(e)s Congé parental d'éducation	Ancienneté minimale d'une année à compter de la naissance de votre enfant ou de l'arrivée au foyer de votre enfant adopté.	Au moins 1 mois avant la date prévue de reprise d'activité si le congé parental d'éducation suit immédiatement le congé de maternité ou d'adoption. Sinon l'information du manager doit avoir lieu 2 mois avant le début du congé parental d'éducation.	La durée initiale est d'un an au plus, qui peut être prolongée 2 fois. Les demandes de prolongation doivent être présentées au moins 1 mois avant le terme initialement prévu.
Fonctionnaires Congé parental	Aucune condition d'ancienneté minimale	Au moins 2 mois avant la date souhaitée de début de congé, que le congé parental suive ou non le congé de maternité ou d'adoption	Le congé parental est accordé par périodes de 6 mois renouvelables. Les demandes de renouvellement doivent être présentées avant l'expiration de la période de congé parental.

## 2. Le temps partiel de droit

Lors d'une naissance ou d'une adoption, vous pouvez bénéficier d'un temps partiel de droit.

Si vous êtes salarié(e), vous devez justifier d'au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise pour pouvoir en bénéficier. Votre ancienneté s'apprécie soit à la date de naissance de votre enfant, soit à la date d'arrivée au foyer de votre enfant adopté.

Durée de la période d'activité à temps partiel fixée en fonction de la situation y ouvrant droit	
Situation ouvrant droit à la période d'activité à temps partiel	Durée maximale de la période d'activité à temps partiel
Naissance d'un ou plusieurs enfants	1 an, renouvelable 2 fois
Naissance multiple d'au moins 3 enfants (à partir du 1 <sup>er</sup> octobre 2014)	1 an, renouvelable 5 fois
Adoption d'un ou plusieurs enfants de moins de 3 ans	1 an, renouvelable 2 fois
Adoption simultanée d'au moins 3 enfants (en cas d'arrivée au foyer à partir du 1 <sup>er</sup> Octobre 2014)	1 an, renouvelable 5 fois (dans la limite de la date du 6 <sup>e</sup> anniversaire des enfants)
Adoption d'un ou de deux enfants ayant entre 3 et 16 ans	1 an, non renouvelable

La période d'activité à temps partiel peut être prolongée d'une année supplémentaire maximum, en cas de maladie, d'accident grave ou de handicap de votre enfant. Un certificat médical attestant de l'état de nécessité de la présence d'une personne auprès de votre enfant est nécessaire.

Situation ouvrant droit à la période d'activité à temps partiel	Date de fin de la période d'activité à temps partiel
Naissance d'un seul enfant	Au plus tard le jour du 3 <sup>e</sup> anniversaire de l'enfant
Naissance de plusieurs enfants (à partir du 1 <sup>er</sup> octobre 2014 pour les salarié(e)s)	Au plus tard : <ul style="list-style-type: none"> <li>• soit à la date d'entrée à l'école maternelle,</li> <li>• soit, en cas de naissance d'au moins 3 enfants, le jour du 6<sup>e</sup> anniversaire des enfants</li> </ul>
Adoption d'un ou plusieurs enfants	Au plus tard au 3 <sup>e</sup> anniversaire de l'arrivée de l'enfant au foyer
Adoption d'au moins 3 enfants (uniquement en cas d'arrivée simultanée d'au moins 3 enfants adoptés ou confiés en vue d'adoption) pour les salarié(e)s	Au plus tard le jour du 6 <sup>e</sup> anniversaire des enfants

### DEMANDE

Pour bénéficier de ce congé, vous devez informer votre manager par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge (récépissé). La lettre doit indiquer la date de début de la période d'activité à temps partiel et sa durée.

Si la période d'activité à temps partiel débute immédiatement après le congé de maternité ou d'adoption, vous devez informer votre manager 1 mois au moins avant le terme du congé de maternité ou du congé d'adoption. Dans le cas contraire, votre manager doit être informé 2 mois au moins avant le début de la période d'activité à temps partiel.

## VOTRE SITUATION PENDANT LE TEMPS PARTIEL

**Salarié :** Votre contrat de travail est modifié par avenant qu'il vous faudra signer. Il prévoit, notamment, la durée du travail et la durée de la période d'activité à temps partiel. Dans le cas particulier d'un congé parental pris sous forme de temps partiel de droit, la durée hebdomadaire de travail ne peut être inférieure à 16 heures par semaine.

**Fonctionnaire :** votre durée hebdomadaire de travail doit être égale à 50 %, 60 %, 70 % ou 80 % du temps complet.

## RÉMUNÉRATION

Vous percevez un salaire/un traitement (pour les fonctionnaires, voir dispositions spécifiques dans le BRH du 23 juin 2005 Rh 48) proportionnellement à votre durée de travail, mais vous n'êtes pas rémunéré(e) pour la période non travaillée.

En revanche, vous pouvez percevoir :

- En cas de naissance ou d'adoption avant 2015, soit le complément de libre choix d'activité (CLCA), soit le complément optionnel de libre choix d'activité (Colca).
- En cas de naissance ou d'adoption depuis 2015, la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE).

## IMPACT SUR LA RETRAITE.

Les incidences sur le calcul de vos droits à retraite pourront varier selon votre situation :

- Pour les fonctionnaires, les périodes de temps partiel inférieur ou égal à 80 % pour élever un enfant seront prises en compte en totalité dans la durée d'assurance et le calcul du montant de la pension, dans le limite de 3 ans par enfant, né ou adopté à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2004.

- Pour les salariés, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014, si le salaire annuel est égal au montant minimal permettant de valider quatre trimestres, la durée d'assurance sera la même que si l'on a travaillé une année complète.

## FIN DU TEMPS PARTIEL

Si vous avez changé de poste, vous devez retrouver votre précédent emploi à l'issue de la période d'activité à temps partiel. À défaut, un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente doit vous être proposé.

## 3. Le temps partiel ordinaire

À la suite ou à la place du temps partiel de droit, vous pouvez demander à bénéficier du temps partiel commun. À la différence du temps partiel de droit ce dernier peut vous être refusé.



Votre demande de temps partiel doit être adressée à votre responsable hiérarchique par lettre recommandée avec avis de réception au moins six mois avant la date souhaitée de mise en place du nouvel horaire. Elle doit préciser la durée du travail souhaitée et la date envisagée pour la mise en œuvre de la nouvelle durée du travail.

Votre responsable hiérarchique doit répondre par lettre recommandée avec avis de réception dans les trois mois qui suivent la réception de votre demande. Il se prononce en prenant en compte la durée du travail sollicitée.

Si votre demande est acceptée, elle prend effet à la date que vous avez fixée.

### RÉMUNÉRATION

Vous percevez un salaire/un traitement (pour les fonctionnaires, voir dispositions spécifiques dans le BRH du 23 juin 2005 Rh 48) proportionnellement à votre durée de travail, mais vous n'êtes pas rémunéré pour la période non travaillée.

### IMPACTS SUR LA RETRAITE

Les incidences sur le calcul de vos droits à retraite pourront varier selon votre situation :

- Pour les salariés, les périodes de travail effectuées à temps partiel accordé sur autorisation seront comptabilisées de la manière suivante :  
Si vous justifiez d'un salaire annuel égal au montant minimal pour valider quatre trimestres, votre durée d'assurance sera la même que si vous aviez travaillé une année complète.

- Pour les fonctionnaires, les périodes de travail effectuées à temps partiel accordé sur autorisation seront comptabilisées comme des services à temps plein pour la constitution du droit à pension et pour le calcul de la durée d'assurance.  
En revanche, pour le calcul du montant de la pension, les périodes de travail effectuées à temps partiel seront prises en compte uniquement au prorata de la durée des services effectués.



## VII. LES ÉTAPES CLÉS DU DÉPART ET DU RETOUR EN CONGÉ DE MATERNITÉ, D'ADOPTION OU PARENTAL

### 1. Le départ en congé maternité, adoption ou parental

L'entretien de départ avec votre supérieur hiérarchique immédiat doit être organisé avant votre départ en congé.

Si vous le souhaitez, vous pouvez recevoir les informations d'ordre général concernant votre Direction par courrier, sur proposition de votre manager, comme le prévoit l'accord égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à La Poste du 3 juillet 2015.

### 2. Le retour du congé maternité, adoption ou parental

#### CONGÉ MATERNITÉ / ADOPTION

Suite au congé de maternité ou d'adoption, vous bénéficiez d'un retour sur le même poste ou, si l'organisation a évolué, sur un poste similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Une visite médicale de reprise doit avoir lieu lors du retour et au plus tard dans les 8 jours de la reprise.

Vous avez le droit à l'issue de votre congé de maternité d'obtenir un entretien professionnel avec votre manager concernant votre orientation professionnelle. Cet entretien peut vous permettre d'examiner vos besoins en formation.



Un entretien d'appréciation ou des "4 Temps du Management de la performance" sera obligatoirement organisé à votre retour de congé maternité, d'adoption ou parental pour le cas où il n'aurait pas été tenu au moment de la campagne de l'année en cours, en raison de votre absence.

#### CONGÉ PARENTAL

Au retour de congé parental, vous serez affecté(e) sur votre ancien poste ou sur un poste similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente et si possible, dans un secteur géographique proche du domicile.

Vous reprendrez votre activité professionnelle et bénéficierez d'un entretien de retour avec votre manager.

Au retour de votre congé de 6 mois ou plus, votre responsable RH de proximité vous proposera un entretien professionnel, ayant pour but d'organiser votre retour à l'emploi, vos besoins de formation et les conséquences éventuelles du congé sur votre rémunération et l'évolution de votre carrière. Sur votre demande, l'entretien peut avoir lieu avant la fin du congé.



## VIII. LE CONGÉ DE SOUTIEN FAMILIAL

Ce congé, non rémunéré, est **ouvert aux salariés** qui interrompent leur activité pour s'occuper d'un parent ou d'un enfant gravement malade ou handicapé.

### 1. Conditions d'accès tenant au salarié

Pour bénéficier d'un congé de soutien familial, vous devez justifier d'une ancienneté minimale de deux ans dans l'entreprise et votre enfant doit présenter un taux d'incapacité permanent au moins égal à 80%.

### 2. Formalités à respecter

Vous devez informer votre manager du souhait de bénéficier d'un congé de soutien familial au moins deux mois avant le début du congé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou en lui remettant en main propre une lettre contre décharge.

En cas d'urgence liée notamment à une dégradation de l'état de santé de la personne aidée, attestée par certificat médical, les délais de prévenance peuvent être ramenés à quinze jours.

Avant le congé, vous avez le droit à un entretien relatif à votre orientation professionnelle avec votre employeur.

### 3. Déroulement du congé

Le congé de soutien familial est d'une durée de trois mois et peut être renouvelé sans excéder la durée d'un an pour l'ensemble de la carrière.

En cas de renouvellement du congé, vous devez avertir votre manager.

#### 4. Situation du salarié pendant le congé

Pendant le congé de soutien familial, votre contrat de travail est suspendu et vous n'êtes pas rémunéré(e).

La durée du congé de soutien familial est prise en compte pour la détermination de vos avantages liés à votre ancienneté.

Le congé de soutien familial pourra avoir des incidences sur le calcul de vos droits à retraite.

#### 5. Fin du congé

Vous pouvez mettre fin de façon anticipée au congé de soutien familial ou y renoncer en adressant une lettre recommandée avec avis de réception à votre manager au moins un mois avant la date à laquelle vous entendez reprendre votre travail.

En cas de décès de la personne aidée, le délai est ramené à deux semaines.

À l'issue du congé, vous retrouvez votre précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente à celle que vous perceviez avant votre départ.

## IX. LE CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE

Le congé de présence parentale est un congé non rémunéré accordé aux parents dont l'enfant à charge est victime d'une maladie, d'un accident ou d'un handicap grave, et qui nécessite la présence d'une personne à ses côtés.

### 1. Durée des périodes de congé de présence parentale

Vous pouvez bénéficier, vous-même ou votre conjoint(e), à ce titre de 310 jours ouvrés maximum à prendre sur une période de 3 ans.

Les jours ne peuvent pas être fractionnés.

### 2. Formalités

Vous devez envoyer votre demande à votre manager au moins 15 jours avant le début du congé par lettre recommandée avec avis de réception ou courrier remis en main propre contre décharge. Cette demande doit être accompagnée d'un certificat médical établi par le médecin qui suit l'enfant au titre de la maladie, du handicap ou de l'accident.

Les incidences sur le calcul de vos droits à retraite pourront varier selon votre situation.

## X. LES AIDES FINANCIÈRES

### 1. Le supplément familial de traitement (fonctionnaires)

Le supplément familial de traitement (SFT) est versé au fonctionnaire qui a au moins un enfant à charge, au sens des prestations familiales.

Lorsque les 2 parents sont fonctionnaires, il ne peut être versé qu'à un seul des parents.

Vous devez demander par écrit l'attribution du SFT.

Le montant du SFT varie en fonction du nombre d'enfants à charge. Il se compose d'un élément fixe et d'un élément proportionnel au traitement brut dans la limite de montants plancher et plafond.

### 2. Le complément pour charge de famille (salariés)

Le complément pour charges de famille est attribué mensuellement aux taux suivants, si vous êtes à temps complet (au 1<sup>er</sup> septembre 2015)

Pour 2 enfants par mois	Pour 3 enfants par mois	Par enfant au-delà du 3 <sup>e</sup> par mois
108,72 €	230,14 €	162,07 €



## XI. LES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT ET DE GARDE PRÉVUES

La Poste prévoit un certain nombre de mesures particulières pour s'adapter aux besoins de chaque postière et de chaque postier.

### 1. Les parents d'enfants mineurs

- Des Autorisations Spéciales d'Absence (ASA) enfant malade sont accordées de droit par journées, demi-journées ou cumulées dès lors que la présence d'un des parents ou du responsable légal, attestée par un médecin est nécessaire. Vous devez prévenir le plus rapidement possible votre manager.
- Des aménagements d'horaire de travail sont également possibles si vous rencontrez des difficultés de garde ou de soins. Votre manager examinera votre demande avec une grande attention et avec la volonté de trouver une solution à chaque fois que cela est possible.

### 2. Les parents d'enfants handicapés mineurs ou majeurs :

- Des Autorisations Spéciales d'Absence (ASA) "enfants handicapés" sont accordées, si le taux d'incapacité de votre enfant est supérieur ou égal à 50 %, sans limite d'âge.

- Quatre demi-journées d'autorisation spéciale d'absence par an peuvent vous être attribuées (parents ou représentant légal de l'enfant handicapé), quel que soit le handicap de l'enfant et quel que soit son âge sur présentation d'un justificatif (visite médicale, intervention chirurgicale, rendez-vous administratif, RV juge des tutelles ...). Elles seront de droit si vous les demandez 2 semaines à l'avance.

### 3. Les familles monoparentales

- En cas de décès d'un des parents : La Poste œuvre pour faciliter la mobilité du postier qui le souhaite afin de se rapprocher de sa famille. Pour cela, vous devez vous rapprocher de l'assistant(e) social(e) qui vous accompagnera dans les démarches.
- Si vous élevez seul(e) votre enfant, et que vous assistez à une formation nécessitant un déplacement avec nuit(s) sur place, La Poste participe, sur justificatif, à vos frais de garde dans la limite de 50€ par nuit.

## XII. LES AIDES SOCIALES DE LA POSTE

La participation de La Poste en matière de petite enfance s'articule autour de trois axes complémentaires.

### 1. Les points d'information enfance (PIE)

La Poste propose une offre de services de proximité aux familles avec la mise en place de points information enfance (PIE) dans les établissements territoriaux de la Direction Nationale des Activités Sociales (DNAS).

Vous trouverez les coordonnées de votre PIE sur le Portail Malin (Intranet I-Poste > Portail Malin), site de l'action sociale de La Poste et sur les panneaux d'affichage de votre entité.

Les PIE ont pour objectif de favoriser l'accès des postiers à l'information (prestations et modes de garde référencés sur le territoire) et d'accompagner les parents dans la recherche d'un mode de garde.

Cette offre de services combine des actions de communication vers les postiers, et des envois ciblés (de kit d'information) directement au domicile des parents ou futurs parents.

### 2. Les différentes prestations

#### PRESTATION DE GARDE DES JEUNES ENFANTS

La Poste verse à ses agents une prestation d'action sociale qui a pour but de prendre en charge une partie des frais occasionnés par la garde de leur enfant.

Le bénéficiaire de cette prestation est ouvert à l'ensemble des postiers ayant recours à un mode de garde rémunéré.

Cette aide comprend une prestation de base, dont le montant varie selon les ressources du foyer, et un complément pour garde en horaires décalés (garde effectuée avant 7h30 et après 18h30), permettant aux postiers de faire face aux dépenses supplémentaires de garde liées à d'éventuels horaires de travail atypiques.

#### PRESTATIONS TOUT AU LONG DE L'ENFANCE

- Séjours de vacances, centres de loisirs, participation aux frais de séjour en centre de loisirs ou colonies de vacances...
- Allocation de scolarité sous condition de ressources.
- Aide financière pour les activités sportives et culturelles.

### PRESTATIONS POUR LES ENFANTS EN SITUATION DE HANDICAP

- Allocation mensuelle pour les enfants en situation de handicap jusqu'à l'âge de 20 ans.
- Prise en charge d'une partie des frais de séjour en centre spécialisé quel que soit l'âge de l'enfant.
- Accompagnement des familles de postiers ayant un enfant en situation de handicap, quel que soit l'âge de l'enfant, par l'AFEH, l'Association des Familles d'Enfants Handicapés de La Poste et de France Telecom.
- Cette association apporte soutien, aide et conseil aux familles d'enfants handicapés, contribue à la réservation de places dans des établissements spécialisés, gère des centres de vacances pour enfants, adolescents et adultes handicapés.

Contact National : 01 58 10 15 00  
afeh@wanadoo.fr

### 3. Le CESU, titre de paiement nominatif pour la garde d'enfants

Le Cesu préfinancé par La Poste est un mode de paiement nominatif qui vous permet de régler l'ensemble des services à la personne.

Tous les postiers en activité, fonctionnaires et salariés permanents, peuvent obtenir des CESU préfinancés.

Le CESU permet de régler les frais de garde d'enfant à domicile et en dehors du domicile, les dépenses de soutien scolaire et les cours à domicile.

La garde d'enfants en dehors du domicile doit être assurée par une assistante maternelle agréée ou un établissement agréé (crèches, halte-garderie, jardin d'enfants, garderie périscolaire et les accueils de loisirs sans hébergement).

Le préfinancement de La Poste varie en fonction des ressources du postier, entre 2€ et 12,50€ pour des titres d'une valeur faciale de 15€ (en 2015).

Le nombre de Titres Cesu préfinancés par La Poste attribuables est de 50 titres par an et par postier.

Pour les postiers en situation de handicap ou ayant une personne en situation de handicap à charge (ascendants ou descendants) le nombre de Titres Cesu préfinancés est déplacé dans la limite de 1830 € de préfinancement par La Poste par an (en 2015).

Vous trouverez l'ensemble des informations sur les prestations sociales de La Poste sur :

- **la ligne action sociale :**  
N° vert 0800 000 505  
(appel gratuit depuis un poste fixe)
- **le Portail Malin, site de l'action sociale de La Poste :**

Intranet : l-poste>Portail Malin  
(Nom d'utilisateur : offre,  
Mot de passe : sociale)

Internet : [www.portail-malin.com](http://www.portail-malin.com)  
(Nom d'utilisateur : offre,  
Mot de passe : sociale)

La version numérique de ce document est conforme aux normes pour l'accessibilité des contenus du Web, les WCAG 2.0, et certifié ISO 14289-1. Son ergonomie permet aux handicapés moteurs de naviguer à travers ce PDF à l'aide de commandes clavier. Accessible aux déficients visuels, il a été balisé de façon à être retranscrit vocalement par les lecteurs d'écran, dans son intégralité, et ce à partir de n'importe quel support numérique. Il comporte par ailleurs une vocalisation intégrée, qui apporte un confort de lecture qui profite à tous.





LE GROUPE LA POSTE

**DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES GROUPE**

44 BOULEVARD DE VAUGIRARD 75757 PARIS CEDEX 15

[www.laposte.fr](http://www.laposte.fr)