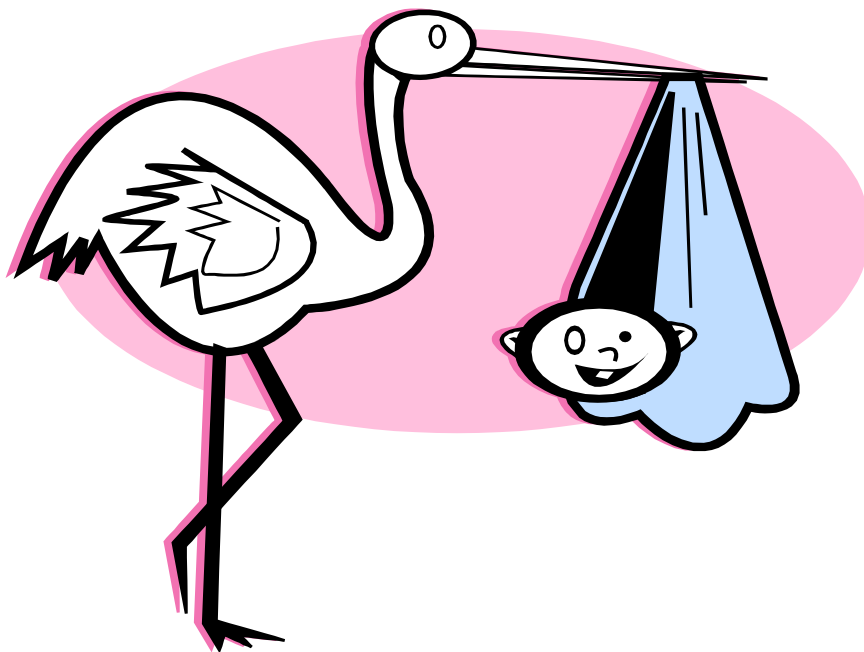


SPECIAL PARENTALITE PNC



BIENTOT PARENTS ?
VOS DROITS A AIR FRANCE



SOMMAIRE

Je suis enceinte, que dois je faire ?

P 3

Les conséquences sur ma rémunération ?

P 3

Tu refuses l'emploi au sol

P 3

Tu es déclaré inapte

P 3

Tu acceptes un emploi sol

P 4

Où va-t-on me faire travailler au sol ?

P 5

Quelles seront mes conditions de travail ?

P 5

Et les congés ?

P 5

Travail au sol

P 5

Refus de poste au sol

P 5

Congés annuels déposés et maternité déclarée avant leur attribution

P 6

Tps alterné, activité partielle parentale, comment se passe le travail au sol ?

P 6

Grossesse déclarée pendant un mois d'activité

P 6

Grossesse déclarée pendant un mois d'inactivité

P 6

Le congé légal maternité

P 7

Arrivée d'un troisième enfant

P 7

Naissances multiples

P 7

Situations particulières

P 7

Je suis malade pendant ma maternité

P 8

Le cas de l'adoption

P 8

Le congé paternité

P 8

En cas de naissance

P 8

En cas d'adoption

P 9

Modalités de report

P 9

Indemnisation du congé de paternité

P 9

Situation pendant le congé

P 9

L'incidence du congé maternité sur ma retraite

P 10

Quelle reprise après le congé maternité ?

P 10

Formalités

P 11

Affectation

P 11

CONGE PARENTAL

P 11

Avec absence complète non rémunérée

P 11

Activité partielle parentale

P 14

Maternité et promotion

P 16



Je viens d'apprendre que je suis enceinte, que dois-je faire ?

- Prévenir le planning pour cesser toute activité en vol.
- Donner un certificat médical, établi par le médecin traitant, à ton service de gestion (et non un test de grossesse, même réalisé en laboratoire).
- Prendre contact avec le service de gestion qui va gérer la suite, quel que soit ton choix :
DP-ZP : Paray, bâtiment central, 2ème étage, bureau 2070, tél : 5 67 12.
DP-ZJ : Roissy, siège bâtiment 3, 1^{er} étage, bureau 187, tél : 6 65 72.

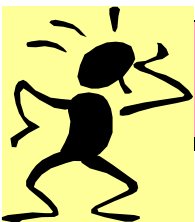
Tu seras convoquée à la visite médicale du travail dès ton premier jour d'activité vol ou sol (réserve terrain ou immobilisation sur ordre : stage, visite médicale...) initialement programmé, en vue de juger de ton aptitude à un emploi au sol.

Deux cas de figure peuvent se présenter :

1. Tu es reconnue apte par le médecin du travail, le service des reclassements au sol va te proposer une activité au sol. Tu as le droit à un délai de réflexion (de 1 à 15 jours) à compter du premier jour d'inaptitude, pour accepter, ou pas, une activité.

ⓘ Attention, pendant ce délai tu ne touches qu' $\frac{1}{2}$ TMB¹. Si au 16^{ème} jour, tu ne donnes pas de réponse à ton service de gestion, l'entreprise considère que tu refuses l'emploi au sol.

2. Tu es reconnue inapte par le médecin du travail à occuper un emploi au sol. Tu es alors en maladie, et tu perçois les IJ de la Sécurité Sociale.



Quelles sont les conséquences de mon choix sur ma rémunération ?

Trois cas se présentent :

1. Tu refuses l'emploi au sol.

Pendant 6 mois, tu percevras $\frac{1}{2}$ TMB. Pendant la durée du congé légal de maternité, tu percevras les Indemnités Journalières (IJ) prévues par la Sécurité Sociale. Pour en bénéficier, ne pas oublier de faire remplir l'« attestation de l'employeur » se trouvant dans le carnet de maternité, donné par la Sécurité Sociale.

L'indemnité journalière versée par la Sécurité Sociale pendant le congé maternité est égale à $\frac{1}{400}$ ^e du plafond annuel des cotisations Sécurité Sociale.

Ton ancienneté est maintenue.

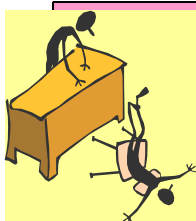
2. Tu es déclarée inapte.

Si le médecin du travail te déclare inapte à occuper un emploi au sol, tu percevras l'intégralité de ton TMB² pendant toute ta grossesse. Pendant la durée du congé légal de maternité, tu percevras les Indemnités Journalières (IJ) de la Sécurité Sociale, plus un complément versé par Air France pour arriver au niveau de ton TMB¹.

Si tu es en TA ou en Temps Partiel Parental, tu seras payée au TMB, mais uniquement sur les mois prévus ON suivant ton avenant au contrat de travail jusqu'à la fin du congé légal de maternité.

3. Tu acceptes un emploi au sol.

Mêmes conditions qu'en cas d'inaptitude.



Où va-t-on me faire travailler au sol ?

L'entreprise s'engage, **dans la mesure du possible**, à proposer un emploi au sol qui tient compte de ton domicile (PNC habitant en région parisienne).

Tu restes soumise aux dispositions réglementaires et conventionnelles du PNC, sauf en ce qui concerne les conditions de travail et la discipline.

- Pour celle qui souhaite avoir un poste en province, tu dois faire une demande spécifique au moment où tu declares ta grossesse à ton service de gestion. Ceci dans la mesure où il y a des postes disponibles. Si ces postes sont en nombre insuffisant, ils seront attribués dans l'ordre chronologique des demandes de reclassement formulées par les PNC.
- Si aucun poste en Province ne peut t'être attribué, tu seras reclassée en région parisienne, et si tu refuses, c'est la configuration du refus qui s'applique.
- En cas de problème, n'hésite pas à nous contacter.



Quelles seront mes conditions de travail ?

Horaires administratifs :

Trois premiers mois de grossesse :

32 heures de travail hebdomadaires sur 5 jours (temps de repas non compris).

A compter du quatrième mois de grossesse :

30 heures hebdomadaires travaillées sur 5 jours (temps de repas non compris).

²TMB : Traitement Mensuel Brut, qui est le traitement mensuel de base correspondant à ton grade, ta classe et ton échelon d'ancienneté, augmenté le cas échéant de la prime de fonction Chef de Cabine Petit Porteur ou de la prime de fonction de Chef de Cabine Principal à compter du jour où est survenu l'inaptitude jusqu'à l'issue du congé de maternité.

- Si tu veux conserver ton casier, prévenir :
Pour Orly, JH. NV (face aux casiers).
Pour CDG, PP. GW.
- Tu bénéficies d'une demi-journée par mois pour ta visite obligatoire de grossesse (un décret du 14/02/92 a fixé à 7 le nombre de ces examens).
- En cas de maladie et de prolongation, prévenir impérativement dans les 48 heures ta gestion et envoyer le certificat à :

📍 Pour Orly : **DP. ZP**
1, avenue du Maréchal Devaux
91550 PARAY VIEILLE POSTE

📍 Pour Roissy : **DP. ZJ**
45, rue de Paris
95747 ROISSY CDG CEDEX

- Les hôtesses en maternité, travaillant au sol, n'ont momentanément plus le droit aux billets RN (mais gardent le droit aux billets R1 et R2).
- La feuille de présence mensuelle est à retourner au service DP. ZP pour Orly, DP. ZJ pour Roissy, tous les mois, avant le 10 du mois suivant.
- Les indemnités de transport sont limitées comme pour le personnel au sol :
« Distance plafond servant de base de calcul de l'indemnité couvrant le trajet effectué entre le domicile et le lieu de travail demeure fixée à 80 km ». En ce qui concerne le taux, il est conservé à 100% identique à celui d'un PN en position d'activité sol lors d'un stage, ou d'une convocation.



Et les congés ?

Même si tu es en horaire administratif, tu dois poser tes congés comme si tu étais encore PNC ! ex : tu dois poser 7 jours consécutifs minimum même si cela tombe sur un jour férié ou un week-end.

Dans la plupart des cas, des congés annuels ont été programmés pendant ta grossesse. Différentes situations sont à préciser :

Travail au sol :

Pendant la période au sol, les congés annuels programmés par le service de pré planification sont maintenus (ils incluent les samedis, dimanches et jours fériés, même s'ils finissent les congés). Les congés annuels initialement programmés pendant le congé légal de maternité sont reportés à la suite de celui-ci, avant ta reprise d'activité ou avant le début du congé parental.

Refus de poste au sol :

Les congés annuels attribués sur la partie où tu ne travailles pas au sol te seront payés et reculeront d'autant la période rémunérée au demi-TMB. Les CA qui sont recouverts par le congé légal seront transformés en reliquat et seront mis d'office à l'issue du congé légal avant ta reprise d'activité.

Tu as déposé tes congés annuels pendant la campagne et tu declares une maternité avant l'attribution des congés:

Dans ce cas, aucune période de congés ne te sera attribuée, car la grossesse entraîne une situation « hors effectif ». Par conséquent, la totalité des congés sera transformée en reliquat. Mais, si tu travailles au sol, et que tu souhaites une période de congé, tu peux en faire la demande auprès de ton chef de service et/ou ton Responsable Gestion Ressources Humaines.

ⓘ Attention : *Il est nécessaire pour pouvoir « vivre » ses congés, d'avoir travaillé un minimum de 1 mois (28 jours calendrier qu'il n'est pas nécessaire de travailler de manière continue) sur la période de référence, c'est-à-dire, de Janvier à Décembre.*



Je suis en temps alterné ou en activité partielle parentale, comment se passe mon travail au sol ?

Si au moment où tu declares une nouvelle grossesse, tu bénéficies d'une Activité Partielle Parentale, tu conserves cette activité et tu travailles au sol selon le même rythme d'alternance et de rémunération. Dans ce cas précis, les IJ de la Sécurité Sociale seront calculées sur la base des 12 derniers mois d'activité, donc au prorata de l'activité.

De la même façon, si tu as fait une demande de congé parental d'éducation à temps plein pour une période donnée, tu la conserves en cas d'affectation au sol.

Pour les PNC en temps alterné, les mêmes règles sont applicables que pour les PNC à temps plein. Tu perds ton temps alterné pendant ton emploi au sol mais l'Accord Collectif prévoit la possibilité éventuelle de le conserver (ACG page 50, §2.8.3.1.3).

Le travail au sol commencera au plus tard à compter du début de la période d'activité suivante. La rémunération est acquise dès le jour de la demande.

A) Tu declares ta grossesse pendant un mois d'activité.

Tu seras rémunérée pendant le mois au cours duquel tu declares ta grossesse plus :

3	mois si tu es à	50%
4	mois si tu es à	66%
4,5	mois si tu es à	75%
5	mois si tu es à	80%
5,5	mois si tu es à	92%

et seulement pendant les mois d'activité prévus au contrat.

B) Tu declares ta grossesse pendant un mois d'inactivité.

La rémunération ne sera versée qu'à compter du 1^{er} jour du 1^{er} mois d'activité prévue au contrat (là aussi, pendant les mois prévus d'activité).

Cette durée de rémunération sera égale à :

4	mois si tu es à	50%
5	mois si tu es à	66%

5,5	mois si tu es à	75%
6	mois si tu es à	80%
6	mois si tu es à	92%



Et le congé légal de maternité ?

Tu as droit à 4 mois de congés décomptés de date à date. Toutefois sur prescription de ton médecin, une période supplémentaire de repos de deux semaines au maximum peut t'être attribuée avant l'accouchement et de quatre semaines à la fin du congé de maternité, en cas d'état pathologique résultant de ta grossesse ou des couches (suite de couches pathologiques ou pour cause d'allaitement).

Cette période de deux semaines, qui n'est pas obligatoirement reliée à la période normale de repos prénatal, ne peut débuter avant le sixième mois de grossesse et peut être fractionnée (Code du Travail, article L 122-26).

Plusieurs cas modifient ces dispositions générales :

1 – Arrivée d'un troisième enfant (ou plus)

Tu bénéficies d'un congé qui commence 8 semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine 18 semaines après.

Si tu as déjà mis au monde au moins 2 enfants nés viables ou si tu assumes déjà la charge de 2 enfants, tu peux augmenter pour une période maximale de 2 semaines la période de suspension antérieure à la date présumée de l'accouchement ; la période postérieure sera réduite d'autant. Idem pour le ménage qui assume déjà la charge de 2 enfants ; ainsi si tu donnes naissance à ton premier enfant mais que tu as épousé un homme ayant deux enfants à charge, tu bénéficieras de cet allongement.

2 – Naissances multiples

Le nombre d'enfants passe de 0 à 2 enfants :

La période post-natale est prolongée de 2 semaines (de 10 à 12 semaines).

Le nombre d'enfants passe de moins de 2 à 3 ou plus :

Le congé post-natal est porté à 22 semaines (congé total = 28 semaines : 6 semaines de congé pré-natal + 22 semaines de congé post-natal).

❗ Situations particulières

Accouchement prématuré

Quand l'accouchement a lieu avant la date présumée, la période de suspension du contrat de travail pourra être prolongée jusqu'à l'accomplissement des 16 ou 17 semaines 1/3 (4mois) de suspension auxquelles tu as droit, (16 semaines pour celle n'ayant pas travaillé au sol ; 4 mois pour celle ayant exercé une activité au sol).

Accouchement après la date présumée (plus de 9 jours)

Dans ce cas, la période de suspension post-natale ne commence à courir qu'à la date réelle de l'accouchement.

Enfant hospitalisé

Si après l'accouchement, l'enfant reste hospitalisé, tu peux reporter à la fin de l'hospitalisation tout ou partie du congé auquel tu peux prétendre.

Et si je suis malade pendant ma maternité ?

La position de maladie, d'inaptitude, d'accident non imputable au service a priorité sur la position de maternité (se référer à l'Accord Collectif p 47-48).

Comment cela se passe-t-il dans le cas d'une adoption ?

Lorsque l'adoption d'un enfant est prévue, tu peux t'arrêter de travailler pendant 10 semaines au plus. Désormais, tu peux fixer le début de ton congé dans la semaine précédent l'arrivée de l'enfant chez toi, afin de pouvoir la préparer.

La durée du congé d'adoption est portée à 18 semaines lorsque l'adoption porte à 3 ou plus le nombre d'enfants à charge. 22 semaines en cas d'adoption multiple.

Le personnel masculin peut bénéficier du même traitement à partir du moment où la mère adoptive y renonce. Une répartition est possible entre les deux, sous certaines conditions. Il peut être également pris simultanément par les deux parents (cela réduit le congé à 5 semaines chacun).

Pendant l'adoption tu seras rémunéré(e) sur la base de ton TMB.

Il faut remettre un justificatif précisant la date d'arrivée au foyer de l'enfant ainsi que sa date de naissance à la gestion :

Pour Orly : DP.ZP

Pour CDG :DP.ZJ

Après l'adoption tu devras envoyer une lettre avec accusé de réception au plus tard un mois avant la fin du congé d'adoption afin de bénéficier d'un congé parental ou d'une activité partielle parentale.

Ces deux traitements prennent fin 4 ans au plus tard après l'arrivée au foyer d'un enfant de moins de 4 ans.

Si l'enfant adopté ou confié en vue d'adoption est âgé de plus de 4 ans mais n'a pas atteint l'âge de 16 ans, le congé parental ou la période d'activité partielle parentale ne peuvent excéder 1 an, à compter de l'arrivée au foyer.



Il n'y a pas que la maman ! Et le congé de paternité alors !

Modalités de prise de congé

En cas de naissance

Tu dois avertir par écrit ton service de gestion, ainsi que ton secteur, au moins un mois avant la date à laquelle tu souhaites prendre ton congé en précisant la date à laquelle tu

comptes mettre fin à la suspension de ton contrat de travail (tu dois joindre à ta demande un certificat médical attestant la date prévue de la naissance), le congé de paternité de 11 jours doit être pris dans le délai de 4 mois suivant la naissance de l'enfant et n'est pas fractionnable. Les 3 jours qui existaient auparavant peuvent lui être accolés ou non.

En cas d'adoption

L'adoption par un couple de parents salariés ouvre droit à 11 jours supplémentaires ou à 18 jours en cas d'adoption multiple, à condition que la durée du congé soit répartie entre les 2 parents (fractionnement limité à 2 périodes), dans ce cas, le père et/ou la mère doit avertir l'employeur du motif de son absence et de la date à laquelle il ou elle entend mettre fin à la suspension de son contrat de travail.

Modalités de report

Il peut être reporté, au-delà de ce délai de 4 mois, dans les situations suivantes :

- Hospitalisation de l'enfant (le congé doit être pris dans les 4 mois qui suivent la fin de l'hospitalisation),
- Décès de la mère (le congé doit être pris dans les 4 mois qui suivent le décès de la mère).

Indemnisation du congé de paternité

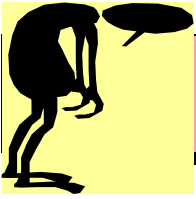
L'indemnité journalière est celle prévue à l'article L-331.3 du Code de la Sécurité Sociale, c'est-à-dire l'indemnité journalière de repos servie dans le cadre du congé de maternité, l'indemnité est égale à 100 % du gain journalier net perçu de l'assuré dans la limite du plafond net de la Sécurité Sociale (environ 71€ par jour). Cette indemnité est assujettissable à la CSG et à la CRDS, l'indemnité journalière n'est pas cumulable avec l'indemnisation des congés pour maladie ou accident du travail. Son versement est subordonné à la justification de 10 mois d'immatriculation à la date du début du congé de paternité et à la présentation auprès de la CPAM d'un justificatif de la filiation de l'enfant à l'égard de l'intéressé et d'une attestation de cessation d'activité professionnelle délivrée par l'employeur.

Situation pendant le congé

Le contrat de travail est suspendu, la durée du congé de paternité est prise en compte au titre de l'ancienneté Compagnie, le droit aux facilités de transport est maintenu, la rémunération est suspendue. Le congé de paternité n'abat pas les congés mais par contre il abat les 1/30^{ème} pour la CRPN, et à ce jour ne peuvent pas être rachetés (ces dispositions ne sont pas encore approuvées par la CRPN).

Pour la mutuelle, aucune démarche particulière n'est nécessaire pour une période inférieure à 1 mois.

ⓘ Attention ! Ce congé abat les jours de repos comme prévu dans l'Accord Collectif.



Quelle est l'incidence du congé de maternité sur ma retraite ?

La validation gratuite des périodes d'inactivité au titre du temps alterné ou de la maternité sans solde est possible. Elle te permet d'allonger ta carrière validée et de réduire, voire d'annuler un éventuel coefficient minorateur lors de la liquidation de tes droits. Elle n'a, en revanche, aucune incidence sur le montant de tes droits. Autrement dit, cela te permettra de partir plus tôt, mais pas avec une pension plus importante.

Les périodes de maternité sans solde peuvent être validées gratuitement sur demande écrite et sur production d'une attestation de l'employeur précisant les dates et durée ainsi que la copie de ton livret de famille. Les périodes d'inactivité en temps alterné peuvent être validées gratuitement sur production d'une attestation de l'employeur, de la copie de ton avenant au contrat de travail, et d'une déclaration sur l'honneur de non cotisation dans un autre régime de retraite (modèle ci-après)

Déclaration sur l'honneur

*Je soussigné(e), M.....n° sécurité sociale.....
déclare sur l'honneur que les périodes d'inactivité sans solde dans le cadre du temps
alterné n'ont pas donné lieu à cotisation dans un autre régime de retraite que la CRPN.
En foi de quoi, la présente déclaration est délivrée pour servir et valoir ce que de droit.*

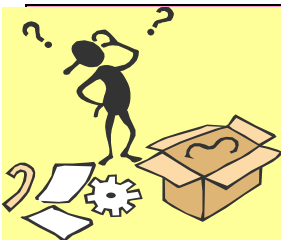
Fait à.....Le.....

Signature

Aucune validation gratuite ne sera effectuée sans que l'ensemble des justificatifs demandés n'ait été produit.

Pour que nous puissions valider ces périodes, nous t'invitons à faire le point sur ta carrière et à demander dès que possible ces validations gratuites.

D'autre part, il faut signaler la naissance de l'enfant à la CRPN, en leur adressant une fiche familiale d'Etat Civil, ainsi en cas de décès, ton conjoint verrait sa pension principale majorée de 12% par enfant.



Après le congé de maternité, je reprends comme avant, ou un congé parental ou une activité partielle parentale ?

A l'issue du congé maternité, si tu veux reprendre ton activité en vol, tu seras réintégrée de plein droit. La réintégration signifie que quels que soient les besoins en effectif de l'entreprise, celle-ci doit te remettre en ligne, sous réserve, bien évidemment de ton aptitude physique.

Formalités :

Avant la fin du congé maternité, tu dois contacter le service maternité afin de prendre connaissance de tes dates de congé annuels (reliquats) ainsi que les formalités à effectuer pour la reprise d'activité. Les visites médicales (CEMPN et médecine du travail) auront lieu à l'issue du congé maternité, aussi tu seras rémunérée en activité si tu es reconnue apte. Si, à l'issue du congé maternité, tu es en situation de maladie, tu bénéficies de la rémunération maladie prévue dans l'Accord Collectif. Il n'y a pas de notion de réouverture de droits (c'est-à-dire, la nécessité de reprendre une activité vol) en cas de maladie consécutive à la maternité. Ceci est important en cas de changement d'année, que tu aies travaillé au sol ou non.

Circuit retour

Le circuit retour s'accomplit sur le temps de travail (soit, le premier jour d'activité).

Celui-ci comporte :

- Une visite médicale médecine d'expertise (CDG ou Percy),
- Une visite médicale du travail,
- Un circuit administratif (sous réserve d'avoir été reconnue apte).

Affectation :

A ton retour de maternité tu retrouveras ton affectation CDR initiale, tu peux exprimer un choix pour modifier ton affectation, dans le cadre de la mobilité.

La maternité n'affecte en rien la possibilité de participer à la campagne de mobilité. Bien au contraire, si tu souhaites changer de CDR, tu dois t'inscrire afin de ne pas perdre de temps.

CONGE PARENTAL

Chaque naissance ou adoption donne droit à un congé parental. Il peut consister en une absence complète non rémunérée et avec une suspension du contrat de travail, ou en une période de travail à « mi-temps ». Les deux formes de congés peuvent être successives, dans la limite de durée maximum et suivant certaines modalités.

Seulement 5% des hommes prennent ce congé parental en statistique nationale !! Il reste de gros progrès à faire sur les mentalités pour l'égalité professionnelle.

Si à l'issue d'un congé parental, d'un congé sabbatique, création d'entreprise, tu es enceinte, tu as la possibilité de demander un poste au sol (payé au TMB jusqu'à la fin du congé légal). Par contre, Air France n'admet pas dans ce cas, la possibilité de refuser un poste au sol.

Si à la fin d'un congé parental, tu ne peux pas reprendre ton activité du fait d'une nouvelle maternité, la Sécurité Sociale accepte de verser les IJ pendant le congé légal mais uniquement pendant les 3 ans qui suivent la naissance, car la Sécurité Sociale ne connaît pas la prolongation du congé parental jusqu'au 4 ans de l'enfant, propre à Air France. __

I. Congé parental avec absence complète non rémunérée

Il est accordé sans solde pour une durée de 4 ans maximum et jusqu'au 4ème anniversaire de l'enfant.

1) Bénéficiaires

La femme salariée, ayant un an d'ancienneté à la naissance de l'enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant de moins de quatre ans.

Le droit au congé parental d'éducation peut être ouvert au père salarié, qui remplit les mêmes conditions si la mère renonce à ce congé.

Dans ce cas, la mère devra adresser au service du personnel gérant le père une lettre recommandée avec accusé de réception indiquant qu'elle renonce au bénéfice de cette disponibilité.

2) Préavis

La disponibilité pour élever un enfant n'est pas nécessairement accolée au congé maternité, en tout état de cause, elle ne peut commencer qu'à l'issue de celui-ci. Si ce congé suit immédiatement le congé maternité, la demande doit être faite au chef de centre par lettre recommandée avec accusé de réception un mois avant l'expiration du congé maternité en indiquant la durée. Si ce congé n'est pas accolé au congé maternité, il faut:

- En informer l'employeur par lettre recommandée avec AR, **1 mois** au moins, avant la fin du congé maternité ou adoption, si cette période suit immédiatement le congé maternité ou adoption.
- Dans les autres cas, présenter ta demande de disponibilité pour élever un enfant **2 mois** au moins avant la date prévue de cessation provisoire d'activité

La reprise d'activité a lieu à l'issue de la disponibilité au plus tard à la date à laquelle l'enfant atteint l'âge de 4 ans.

Deux mois au moins avant le terme de la période initiale, si tu entends prolonger ton congé ou ton activité partielle, ou transformer ton régime d'activité, tu dois en informer la Compagnie dans les mêmes formes.

3) Fractionnement / Alternance

Ce congé est fractionnable en quatre périodes au plus et peut être pris par la mère et/ou le père sous réserve que les conjoints soient tous deux agents de l'entreprise. Cette alternance éventuelle doit répondre aux dispositions réglementaires en vigueur notamment en ce qui concerne les délais de préavis. Pour des périodes elles-mêmes inférieures à 29 jours, les droits à congés annuels sont maintenus dans leur intégralité.

La durée initiale est celle qui te conviendra le mieux jusqu'à un an maximum.

NOTA : Chaque période même minimale compte pour un choix (4 choix possibles) sachant qu'un renouvellement n'est pas considéré comme un choix.

4) Ancienneté administrative

Depuis le 01.01.78, ce congé n'entraîne aucune perte d'ancienneté administrative, sous réserve que celui-ci fasse immédiatement suite à une période elle-même validée au titre de l'ancienneté entreprise.

5) Succession de congés parentaux

Les congés parentaux peuvent se succéder sans reprise effective de service sous réserve que les conditions d'ouverture des droits (un an d'ancienneté) soient remplies pour chacun d'eux.

Deux cas sont à distinguer :

a) La seconde grossesse et la période de congé post-natal qui lui succède normalement sont intégralement recouvertes par le premier congé parental.

Le second congé parental succède alors au premier sans discontinuité et la durée de l'absence correspondante peut être validée au titre de l'ancienneté dans l'entreprise, à condition d'avoir repris ton activité entre les deux congés parentaux.

b) A l'issue du premier congé parental, tu es enceinte ou en période normale de congé post-natal ; tu te trouves donc en situation administrative de disponibilité pour convenance personnelle jusqu'à la fin du congé légal de maternité. Le second congé parental qui peut t'être accordé sera validé au titre de l'ancienneté dans l'entreprise, à condition d'avoir repris ton activité entre les deux congés parentaux. S'il n'y a pas de reprise d'activité entre les deux congés parentaux, le premier congé est pris à 100% au titre de l'ancienneté, mais le deuxième congé ne sera pris que pour moitié.

6) Assurance Sécurité Sociale pendant le congé parental

Pendant ce congé le bénéfice de l'assurance maladie maternité et décès en ce qui concerne les prestations en nature est maintenu et ce pendant un an.

7) Assurance SIACI

Le contrat est suspendu, tu dois demander au service gestion/paie un bulletin individuel d'affiliation et t'acquitter de la cotisation correspondante.

8) A l'issue de ce congé, vous avez trois possibilités

1) Reprise de l'activité après un congé parental : prendre rendez-vous pour les visites médicales de reprise qui auront lieu à l'issue du congé parental (visite du travail et CEMPN).

2) Prolongation de l'activité partielle parentale ou du congé parental ou passage d'une formule à l'autre. En ce qui concerne le congé parental pour une période bien définie, l'entreprise ne peut pas te refuser la période choisie. Exemple : si tu souhaites prendre un congé parental de 15 jours en Août ou de 2 mois (Décembre et Janvier), l'entreprise est obligée de te l'accorder.

3) Si tu désires démissionner, tu es tenue de donner un préavis à l'entreprise 45 jours avant l'expiration de ton congé parental ou de ton activité partielle. Tu dois informer l'entreprise de ton intention de démissionner avec lettre recommandée avec AR.

ⓘ ATTENTION : Lorsque tu auras fixé la durée de ton congé ou la date de ta reprise à temps partiel, tu ne pourras pas la modifier [sauf en cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du ménage (CDT article L.122-28-2)].

II Activité partielle parentale

La durée initiale est de un an. Elle peut être prolongée (fractionnée en quatre périodes maximum) elle prend fin au plus tard au terme de la période de quatre ans ou au quatrième anniversaire de l'enfant.

1) Bénéficiaires

Le père et la mère ainsi que les adoptants, justifiant d'un an d'ancienneté à la date de la naissance de l'enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant de moins de quatre ans.

2) Préavis

La demande doit être faite par lettre recommandée avec accusé de réception (avec le point de départ et la durée de la période demandée). Si le régime d'activité à temps partiel est consécutif à un congé maternité, la demande doit être faite un mois avant l'expiration du congé maternité. Dans le cas contraire, le préavis est de 2 mois.

3) Attribution des périodes d'activité et d'inactivité

Le régime à temps partiel comporte une succession de périodes d'un mois d'activité et d'inactivité sans solde.

L'Activité Partielle Parentale

50%	LC	1 mois d'activité/ 1 mois d'inactivité (*)
		2 mois d'activité/ 2 mois d'inactivité
	MC	1 mois d'activité/ 1 mois d'inactivité
66%		2 mois d'activité/ 1 mois d'inactivité
75%		3 mois d'activité/ 1 mois d'inactivité
80%		5 mois d'activité/ 1 mois d'inactivité

(*) cette option ne concerne que l'Activité Partielle Parentale, et pas le régime de temps alterné.

Si le régime d'activité à temps partiel est consécutif à un congé légal de maternité ou d'adoption il débute le premier mois qui suit le terme de ces congés. Dans ce cas, s'il existe un laps de temps entre la fin de tes congés et le début de l'activité partielle, tes reliquats éventuels de congés payés te seront attribués pour faire la jonction. Si tu n'as pas de reliquats ou si leur durée est insuffisante tu seras considérée en congé parental donnant lieu à un décompte à 100% de l'ancienneté. Cette période précise ne compte pas pour un choix, c'est ce qu'on peut appeler un « congé de complément ».

Les périodes d'activité sont déterminées par l'entreprise. Les desiderata sont exprimés lors de la demande d'accès.

Si vous êtes deux PNC, parents d'un même enfant, et que vous formulez une demande simultanée d'accès à ce régime d'activité, des alternances complémentaires d'activité et

d'inactivité vous seront planifiées ; néanmoins vos desiderata peuvent également être pris en compte dans les mêmes conditions que ci-dessus.

L'entreprise t'informe au plus tard trois semaines après la date de la demande, des périodes d'activité et d'inactivité qui te sont attribuées.

4) Conditions de travail

Pendant les mois d'activité, tu es soumis(e) aux mêmes conditions de travail que le PNC à temps plein, la limitation des maxima pendant l'année civile est réduite au prorata de l'inactivité sans solde.

5) Débordement de la période d'activité sur la période d'inactivité

5.1 En programmation

Chaque période d'activité peut déborder sur le premier jour du mois d'inactivité suivant au titre de la fin d'un repos périodique, d'un repos post-courrier ou d'un congé, dans la limite de 24H.

Cela a pour effet de décaler d'autant le début de toute affectation de service pour le PNC, le mois d'activité suivant.

5.2 En exploitation

La valeur du débordement de la période de l'activité sur la période d'inactivité décale d'autant la période d'activité suivante.

6) Congés

6.1 Congés annuels

Les droits à congé annuel sont décomptés au prorata du nombre de mois d'activité. Les congés sont pris pendant les périodes d'activité.

Dans le cadre du congé d'été,

- en régime à 50 ou 66 %

10 jours de congés annuels sur les périodes 16 mai -15 juin et/ou 16 septembre -15 octobre.

- en régime à 80 %

Si mai ou octobre est une période de non activité, les règles normales de changement de régime de travail s'appliquent, sans abattement.

6.2 Congés exceptionnels

Les congés exceptionnels pour événement de famille sont identiques à ceux accordés aux PNC travaillant à temps plein. Les droits sont diminués de la valeur correspondant à la superposition de ces congés sur une période d'inactivité sans solde. Les congés pour enfant malade sont attribués dans les mêmes conditions.

7) Interdiction d'activité professionnelle

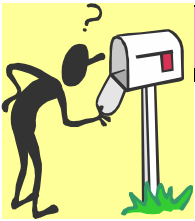
Le PNC en congé ou activité partielle parentale ne peut exercer par ailleurs aucune activité professionnelle autre que des activités d'assistante maternelle et paternelle

8) Validation du temps d'absence au titre de la retraite

Le congé parental d'éducation et l'activité partielle parentale sont les situations susceptibles d'être validées moyennant le versement de la double cotisation employeur/salarié. Le montant de ces cotisations est déductible de ses revenus (Arrêté du 19/02/86). Les périodes non rémunérées de congé maternité, de congé parental (y compris à mi-temps, bien sûr) sont rachetables. La seule condition est que ces périodes soient elles-mêmes suivies d'une période d'activité, dont le salaire servira alors de référence pour le rachat des périodes non rémunérées.

ATTENTION : tu dois racheter l'année prise en congé parental dans un délai de 4 ans, sinon il t'en coûtera 2% de plus par année supplémentaire.

Exemple : L'année 2000 doit être rachetée maximum en 2004,
l'année 2001 doit être rachetée maximum en 2005, etc.



La maternité est-elle compatible avec la promotion ?

La maternité modifie quelque peu les règles de la promotion CC, CCP.

● *Inscription aux épreuves de sélection :*

Pour accéder aux examens de candidature CC, CCP, il est nécessaire d'avoir 6 mois de rémunération, au prorata de l'activité en Temps Alterné (TA) ou Temps Partiel Parental (TPP)

En ce qui concerne les épreuves de sélection :

- CC, tu peux passer les U.V. à n'importe quel moment, même pendant ton congé légal de maternité, puisqu' aucune immobilisation n'est nécessaire.

- CCP, la journée de sélection donne lieu à une immobilisation, par conséquent, tu ne peux y participer qu'en dehors du congé légal de maternité. Par contre, rien ne s'y oppose pendant ta grossesse.

● *Inscription sur la liste d'admissibilité en stage de formation :*

Tu declares ta grossesse avant d'avoir effectué ton stage de formation : tu seras reprogrammée sur le premier stage dès ta reprise.

Tu as effectué ton stage : tu suis « la mise en ligne de ton stage » et/ou sa promotion selon ton ancienneté sur la liste.

CFDT CDR LIGNES
BP 11201 TREMBLAY EN France
95747 ROISSY CDG CEDEX
TEL 01 41 56 41 97 / 6 42 10
FAX 01 41 56 41 99
cdrlignes@cfdtairfrance.com