AVEC LA CGT, CONNAIS TES DROITS !

PLUS LE COMBAT EST DUR
ÉLECTIONS
SECTEUR FÉDÉRAL
la cgt cheminots
PARIS NORD
CSE 2026
PLUS LA VICTOIRE EST BELLE !

PARENTALITÉ : NOS DROITS





“Connaître ses droits, c’est déjà les défendre : grossesse, naissance, adoption, allaitement, congés, retour au travail…”

CE LIVRET EST UN OUTIL DE COMBAT !

Devenir parent ne doit jamais se payer en salaire, en carrière ou en santé. Pourtant, faute d'information, beaucoup de cheminotes et de cheminots passent à côté de droits qui sont les leurs.

Ce mémo rassemble l'essentiel : code du travail, accord égalité professionnelle et mixité (GRH00881), textes RH sur les congés et le temps partiel. De la grossesse au retour au travail.

COMMENT S’EN SERVIR ?

Chaque droit est suivi de sa référence. C'est l'essentiel : face à un dirigeant de proximité ou à un service RH, une règle sans référence est une opinion, une règle avec référence est un droit opposable.

Les encadrés “Réflexe” indiquent ce qu'il faut faire sur le moment ; les encadrés “La CGT revendique” rappellent ce que nous portons pour aller au-delà du texte.

Les délais de prévenance comptent : notez-les, et faites toutes vos demandes par écrit.

ATTENTION, CE MÉMO EST UN CONDENSÉ. SEULE LA RÉGLEMENTATION FAIT FOI.

SOMMAIRE

PARENTALITÉ

01 | DÉCLARER SA GROSSESSE

02 | VISITES ET ABSENCES

03 | ADAPTER SON POSTE

04 | LE CONGÉ MATERNITÉ

05 | LES SITUATIONS DIFFICILES

06 | NAISSANCE ET PATERNITÉ

07 | CONGÉ SUPPLÉMENTAIRE DE NAISSANCE

08 | ALLAITEMENT ET SALAIRE

09 | LE CONGÉ D'ADOPTION

10 | LE RETOUR AU TRAVAIL

11 | CONGÉS ET AIDES POUR L'ENFANT

12 | CONGÉ PARENTAL ET TEMPS PARTIEL

| ADHÉRER

LA GROSSESSE

DÉCLARER SA GROSSESSE

Code du travail, article L.1225-1 et suivants
Accord égalité professionnelle et mixité GRH00881

Vous n'êtes pas obligée d'annoncer votre grossesse à votre employeur. Mais la déclarer vous ouvre les autorisations d'absence, l'adaptation du poste, le maintien de la rémunération et une protection renforcée.

LES DÉMARCHES

1. Premier examen prénatal avant la fin du 3e mois, pris en charge à 100 % ;
2. Volets bleus à la CAF, volet rose à la CPRPF (ou CPAM pour les contractuel·les) ;
3. Certificat de grossesse à remettre à votre pôle RH.

Seule obligation : prévenir l'employeur par écrit avant le départ en congé maternité.

L'ENTRETIEN AVANT LE DÉPART

Après la déclaration, un entretien avec votre hiérarchie prépare le départ en congé maternité (GRH00881) : organisation du travail pendant la grossesse, service doux, adaptation du poste, rôle de la médecine du travail. Il prépare aussi le retour sur votre poste ou un poste équivalent, et les modalités de reprise : temps partiel, congé parental, allaitement. N'hésitez pas à le réclamer.

À RETENIR

Aucune discrimination liée à la grossesse n'est permise, ni à l'embauche, ni pendant la période d'essai, ni pendant le contrat (art. L.1132-1). Une fois la grossesse déclarée, vous êtes protégée.

LA CGT REVENDIQUE :

L'égalité salariale et de carrière entre les femmes et les hommes ; aucune conséquence de la grossesse ou de la maternité sur la notation, la rémunération et le déroulement de carrière ; un entretien de départ et de retour réellement organisé partout.

VISITES ET AUTORISATIONS D'ABSENCE

Code du travail, article L.1225-16
GRH00359 art. 26 · GRH00001 chap. 12 art. 8

Les 7 examens médicaux obligatoires se font pendant les heures de service, dans la limite d'une demi-journée à chaque fois (une journée si le trajet l'exige). Vous êtes considérée comme en service.

À PARTIR DU 5E MOIS

1. Au cours du 5e mois : 8 heures d'absence par mois ;
2. Au cours du 6e mois : 12 heures par mois ;
3. À partir du 7e mois : 4 heures par semaine.

Sans effet sur la rémunération ni sur les congés annuels. Elles sont à votre initiative.

LE DEUXIÈME PARENT ET LA PMA

Le ou la conjoint·e peut s'absenter pour accompagner la future mère à 3 des 7 examens obligatoires, avec un justificatif de grossesse et en respectant un délai de prévenance d'un mois. En cas d'assistance médicale à la procréation, la salariée bénéficie d'une autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires, trajet compris, et son ou sa conjoint·e peut l'accompagner à 3 de ces actes par protocole. Ces absences sont assimilées à du travail effectif.

LE SAVIEZ-VOUS ?

La CPRPF et la CPAM prennent en charge à 100 % les séances de préparation à l'accouchement et à la parentalité réalisées par une sage-femme.

LA CGT REVENDIQUE :

L'extension des autorisations d'absence du deuxième parent à l'ensemble des examens ; une information systématique des agentes et agents sur ces droits dès la déclaration de grossesse.

ADAPTER SON POSTE DE TRAVAIL

Code du travail, article L.1225-16
GRH00881 art. 3.1 · GRH00131 art. 96

Quand votre poste n'est plus compatible avec votre grossesse (3×8, port de charges lourdes, horaires décalés…), contactez le médecin du travail : il évalue avec vous les solutions adaptées.

LES SOLUTIONS POSSIBLES

1. Un aménagement du poste ou des horaires ;
2. Une inaptitude temporaire partielle ou totale (service doux) ;
3. Un changement de poste, sans perte de rémunération.

Faites-vous accompagner par un représentant CGT dans vos démarches.

VOTRE RÉMUNÉRATION EST GARANTIE

En cas d'aménagement ou de changement de poste prescrit médicalement, la prime de travail est maintenue. L'indemnité journalière temporaire de parentalité (IJTP) compense la perte des éléments variables de solde (EVS) : son montant journalier est égal au total des EVS perçus habituellement sur les 12 derniers mois (GRH00131, chap. 8, 10 et 12), divisé par 360. Elle est payée le mois suivant (M+1).

RÉFLEXE - LA MÉDECINE DU TRAVAIL

C'est le médecin du travail qui prescrit l'aménagement ou l'inaptitude temporaire. Demandez une visite dès que votre poste vous pose difficulté, sans attendre.

LA CGT REVENDIQUE :

Un aménagement de poste effectif dès la déclaration de grossesse, sans attendre la dégradation de l'état de santé ; le maintien intégral de la rémunération, éléments variables compris ; des places de parking réservées aux femmes enceintes près des lieux de travail ; l'accès à des sanitaires sur les lieux de prise de service et de retournement, avec un temps adapté pour s'y rendre ; des moyens pour la médecine du travail.

LE CONGÉ MATERNITÉ

Code du travail, articles L.1225-17 à L.1225-19
GRH00001 chap. 12 art. 8.2 · GRH00881 chap. 3 · GRH00984 art. 6.2

Le congé maternité comprend un congé prénatal et un congé postnatal. Sa durée dépend du nombre d'enfants à charge et augmente en cas de naissances multiples.

LES DURÉES LÉGALES

1. 1er ou 2e enfant : 16 semaines (6 avant la naissance, 10 après) ;
2. À partir du 3e enfant : 26 semaines (8 avant, 18 après) ;
3. Jumeaux : 34 semaines · triplés ou plus : 46 semaines.

Au minimum 8 semaines d'arrêt au total, dont au moins 6 après l'accouchement.

REPORTS ET CONGÉ PATHOLOGIQUE

Vous pouvez reporter jusqu'à 3 semaines du congé prénatal après l'accouchement, sur avis favorable du médecin ; un arrêt maladie pendant cette période annule le report. En cas de grossesse difficile, le médecin peut prescrire un congé pathologique de 14 jours, consécutifs ou non, à prendre avant le congé prénatal, avec maintien de l'IJTP. Si l'accouchement est tardif, le congé postnatal ne démarre qu'à la naissance. Après le congé postnatal, un arrêt pour suites de couches pathologiques peut s'ajouter, jusqu'à 4 semaines.

À RETENIR

Le congé maternité n'a aucune répercussion sur les congés annuels, la prime de travail, les notations ou le déroulement de carrière. L'entreprise garantit une revalorisation salariale au moins égale à la moyenne de votre catégorie, et la prime, la GIR ou la part variable sont versées pendant l'année du congé maternité.

LA CGT REVENDIQUE :

L'allongement du congé maternité et son indemnisation intégrale pour toutes les salariées, quel que soit leur contrat ; la création de crèches et de solutions de garde adaptées aux horaires cheminots.

LES SITUATIONS DIFFICILES

Loi du 19 juillet 2023 · Loi du 26 décembre 2023, art. 65
Code du travail, article L.1225-35-1

Naissance prématurée, hospitalisation, fausse couche, deuil : des droits spécifiques existent. N'hésitez pas à contacter le service social SNCF.

CE QUE PRÉVOIT LA LOI

1. Prématuré : la part du congé prénatal non prise s'ajoute au congé postnatal ;
2. Bébé hospitalisé après la naissance : jusqu'à 30 jours de congé en plus ;
3. Fausse couche ou IMG : plus de délai de carence depuis le 1er janvier 2024.

Une interruption de grossesse après la 22e semaine ouvre droit au congé maternité.

LE DÉCÈS D'UN ENFANT

Le congé pour décès d'un enfant est de 14 jours pour un enfant de moins de 25 ans et de 12 jours au-delà. Il se cumule avec le congé de deuil parental de 8 jours (enfant de moins de 25 ans) et ne se déduit pas du congé annuel. Les parents sont protégés contre le licenciement pendant 13 semaines après le décès, sauf faute grave ou motif sans lien avec le décès.

RÉFLEXE - NE RESTEZ PAS SEUL·E

Dans ces moments, les démarches pèsent lourd. Le service social SNCF et vos représentants CGT peuvent s'en charger avec vous et vérifier que tous vos droits sont ouverts.

LA CGT REVENDIQUE :

Un accompagnement social systématique des familles concernées ; la prise en charge intégrale de ces congés par l'entreprise ; la reconnaissance du deuil périnatal pour les deux parents.

L'ARRIVÉE DE L'ENFANT

CONGÉ DE NAISSANCE ET DE PATERNITÉ

GRH00881 chap. 3 · GRH00926 · GRH00143 art. 27-29
Code du travail, article L.1225-35

Le père ou le second parent y a droit, marié, pacsé ou en concubinage, sans condition d'ancienneté et quel que soit son contrat. À la SNCF, il est aussi ouvert au conjoint ou à la conjointe du père biologique (« congé égalitaire d'accueil de l'enfant »).

LES DURÉES

1. Congé de naissance obligatoire : 3 jours dès la naissance ;
2. Puis, sans interruption, 4 jours obligatoires de congé de paternité ;
3. Enfin 21 jours (28 si multiple) dans les 6 mois, en 2 périodes de 5 jours minimum.

Prévenez par écrit au moins 1 mois avant chaque période : l'employeur ne peut pas refuser.

LA DÉCLARATION DE NAISSANCE

La déclaration de naissance est obligatoire dans les 5 jours, à la mairie du lieu de naissance ; certaines maternités assurent une permanence. Pour le père non marié, la reconnaissance de l'enfant établit la filiation. Pensez ensuite à déclarer la naissance au plus tôt à la CPRPF ou à la CPAM, à la CAF, à votre mutuelle et à l'Agence Paie et Famille.

LE SAVIEZ-VOUS ? - LE CET

Si vous complétez votre congé de paternité avec votre compte épargne-temps : 1 jour abondé pour 1 à 7 jours utilisés, 2 jours au-delà (GRH00930 et GRH00926).

LA CGT REVENDIQUE :

Un congé du second parent allongé, obligatoire et intégralement rémunéré, à égalité avec le congé maternité, pour un vrai partage des responsabilités parentales.

LE CONGÉ SUPPLÉMENTAIRE DE NAISSANCE

LFSS 2026 · Décret n° 2026-419 du 30 mai 2026 · Note DRH SNCF du 08/06/2026
Statut, chap. 12 art. 8 ter (prestations en espèces)

Nouveau droit ouvert depuis le 1er juillet 2026 à chaque parent d'un enfant né ou adopté à partir du 1er janvier 2026. Il s'ajoute aux congés de maternité, de paternité ou d'adoption, qui doivent avoir été pris en totalité avant. Il ne remplace pas le congé parental.

LES CONDITIONS

1. 1 ou 2 mois par parent (jusqu'à 4 mois par couple), en même temps ou en alternance ;
2. En une fois ou en 2 périodes de 1 mois, de date à date ;
3. Dans les 9 mois après la naissance (né avant le 30 juin 2026 : jusqu'au 31 mars 2027).

Prévenez par écrit 1 mois avant (15 jours s'il suit le congé de paternité) : pas de refus possible.

LA RÉMUNÉRATION

70 % de votre rémunération de référence le 1er mois, 60 % le 2e. La référence est la moyenne de vos 3 derniers mois, plafonnée à 4 005 € (plafond de la Sécurité sociale) : au maximum 2 803 € le 1er mois. Contractuels : indemnités journalières de la Sécurité sociale versées par l'entreprise (subrogation). Statutaires : prestations en espèces payées par l'entreprise, sans démarche auprès de la CPRPF. La mutuelle est maintenue.

RÉFLEXE - FAITES VOS CALCULS

Absence codée BNS : sans effet sur l'ancienneté, mais elle réduit vos RP et VT et ne compte pas pour la pénibilité. Faites le point avec un militant CGT avant de poser ce congé.

LA CGT REVENDIQUE :

Une indemnisation à 100 % de tous les éléments de rémunération ; une carrière garantie et le retour sur son poste ; la prise en compte pour la pénibilité (P1/P2/P3, CAA) et pour la retraite ; des embauches pour compenser chaque absence.

ALLAITEMENT ET RÉMUNÉRATION

Code du travail, articles L.1225-30 et R.4152-13 et suivants
GRH00001 chap. 12 art. 8.4 · GRH00359 art. 26 · GRH00131

L'allaitement au travail est un droit : il ne peut pas être refusé. Empêcher une salariée de l'exercer est puni d'une amende.

VOS DROITS

1. Pendant 1 an après la naissance : 1 h par jour (ou 2 demi-heures) d'absence rémunérée ;
2. Un local dédié, séparé, aéré, éclairé, propre, avec eau et sièges adaptés ;
3. L'emplacement du local doit figurer dans l'affichage obligatoire.

Le lactarium de votre département peut aussi vous conseiller et vous soutenir.

VOTRE SALAIRE PENDANT LES CONGÉS

Pendant les congés de maternité, de paternité et d'adoption, vous conservez la prime de travail et les indemnités fixes mensuelles, plus l'indemnité journalière temporaire de parentalité (IJTP), calculée sur les éléments variables des 12 mois précédents. L'IJTP est aussi due en congé pathologique et en cas d'inaptitude liée à la grossesse. Ces congés n'ont aucune incidence sur le congé annuel, la prime, la GIR ou le déroulement de carrière.

RÉFLEXE - VOS HEURES, VOTRE LOCAL

Certaines directions proposent de regrouper les heures d'allaitement en une journée : vous n'avez pas à l'accepter, c'est au service de s'organiser selon vos besoins. Pas de local conforme ? L'employeur peut être mis en demeure : signalez-le à vos élus CGT, qui porteront la demande en CSE et en CSSCT.

LA CGT REVENDIQUE :

Un local d'allaitement dans chaque établissement ; le versement de l'IJTP à toute femme allaitante dont le poste est aménagé avec perte d'éléments variables de solde.

LE CONGÉ D'ADOPTION

Code du travail, articles L.1225-37 à L.1225-40
GRH00001 chap. 12 art. 9 · GRH00143 art. 27 et 29 · GRH00984 art. 6.2

Il est ouvert à tout salarié à qui l'Aide sociale à l'enfance, un organisme autorisé ou l'Agence française de l'adoption confie un enfant, ou qui adopte légalement un enfant venant de l'étranger.

LES DURÉES

1. 16 semaines pour un enfant, quel que soit le nombre d'enfants à charge ;
2. 22 semaines en cas d'adoption multiple ;
3. + 25 jours (32 si adoption multiple) si le congé est partagé entre les deux parents.

Le congé peut commencer jusqu'à 7 jours avant l'arrivée de l'enfant au foyer.

COMMENT EN BÉNÉFICIER ?

S'y ajoutent 3 jours de congé d'adoption rémunérés, à prendre dans les 15 jours qui suivent l'arrivée de l'enfant. Partagé entre les parents, le congé se prend en 2 périodes au plus, d'au moins 25 jours chacune, successives ou simultanées. Informez votre pôle RH par écrit, avec les justificatifs. La rémunération est maintenue et le congé n'a pas d'incidence sur le congé annuel ni sur le déroulement de carrière.

À RETENIR

Le congé d'adoption peut être réparti entre les deux parents. Faites le point avec un représentant CGT pour organiser la répartition la plus favorable.

LA CGT REVENDIQUE :

L'alignement complet des droits des parents adoptants sur ceux des parents biologiques, y compris pour les absences liées aux démarches d'agrément et aux voyages à l'étranger.

LA VIE DE PARENT

LE RETOUR AU TRAVAIL

Code du travail, articles R.4624-31 et L.6315-1
GRH00881

À la fin du congé maternité ou d'adoption, vous devez retrouver votre emploi ou un emploi équivalent dans votre établissement d'origine, avec la même rémunération.

À VOTRE RETOUR

1. Visite de reprise chez le médecin du travail, au plus tard 8 jours après le retour ;
2. Entretien de reprise : attentes, formation, aménagement du temps de travail ;
3. Demande de temps partiel étudiée sans a priori sur le poste.

Pendant 6 mois : 2 heures par mois pour les visites médicales de votre bébé.

LES AIDES DE L'ACTION SOCIALE

Allocation familiale supplémentaire versée par la SNCF jusqu'aux 20 ans de l'enfant (démarche à faire à ses 16 ans). Indemnités de mode de garde de 0 à 3 ans : assistante maternelle, garde à domicile ou crèche non subventionnée CAF (jusqu'à 100 € par mois, majorée pour les familles monoparentales ou en horaires atypiques). Garde d'enfant de dépannage (jusqu'à 1 000 € par an, enfant de moins de 12 ans). Aide à domicile en cas de difficultés temporaires.

LA RENTRÉE SCOLAIRE

Première rentrée en maternelle, en primaire ou en 6e ? Une lettre de cadrage de la DRH invite chaque année l'encadrement à faciliter l'organisation des parents : faites votre demande tôt.

LA CGT REVENDIQUE :

Des modes de garde adaptés aux horaires décalés des cheminots ; la revalorisation des aides de l'action sociale ; un droit réel à l'accompagnement des enfants le jour de la rentrée ; des locaux adaptés à la mixité partout, avec vestiaires et sanitaires non mixtes, et des camionnettes aménagées sur les chantiers Équipement.

LES CONGÉS POUR VOTRE ENFANT

Code du travail, articles L.1225-61 à L.1225-65-1 et L.3141-17
GRH00143 art. 31.1 · GRH00001 chap. 10

Maladie, accident, handicap : plusieurs congés permettent d'être auprès de votre enfant, sans condition d'ancienneté pour la plupart.

LES PRINCIPAUX CONGÉS

1. Enfant malade (moins de 16 ans) : 5 jours avec solde, + 1 par enfant à partir du 2e ;
2. Annonce d'un handicap ou d'une maladie chronique : 5 jours rémunérés ;
3. Présence parentale : jusqu'à 310 jours sur 36 mois, avec l'AJPP de la CAF.

Le congé de présence parentale se demande au moins 15 jours avant, certificat à l'appui.

ENFANT HANDICAPÉ ET SOLIDARITÉ

Si un enfant handicapé vit au foyer, vous avez 2 jours de congés supplémentaires quel que soit son âge, vous pouvez dépasser 24 jours de congés pris en une fois, et votre situation compte dans l'ordre des départs. Vos collègues peuvent aussi vous donner des jours de repos (art. L.1225-65-1). La disponibilité pour élever un enfant est possible dans la limite de 3 ans sur toute la carrière.

CONGÉ DE PROCHE AIDANT

3 mois renouvelables, dans la limite d'1 an sur toute la carrière, en continu, fractionné ou à temps partiel. Demande écrite 1 mois avant, sauf urgence. Il n'est pas rémunéré par l'employeur.

LA CGT REVENDIQUE :

La rémunération intégrale des congés pour enfant malade et de présence parentale ; l'allongement des congés pour enfant malade ; la prise en charge par l'entreprise du congé de proche aidant.

AIDES ET CONGÉS COMPLÉMENTAIRES

GRH00649 (aides de l'Action sociale) · GRH00143 art. 86.3, 94, 102 et 103
Code du travail, articles L.3142-6 et suivants (solidarité familiale)

L'Action sociale SNCF finance des aides à la garde, et la réglementation prévoit des congés pour les situations les plus graves. Renseignez-vous auprès de Prim'enfance au 0 800 20 66 20 (appel gratuit).

LA GARDE DES 0-3 ANS

1. Indemnités de mode de garde (IMG), majorées si parent seul ou horaires atypiques ;
2. Garde à domicile en urgence : jusqu'à 50 h par an si votre mode de garde fait défaut ;
3. Réservation temporaire d'un berceau en crèche, en attendant une solution durable.

Jusqu'aux 6 ans pour un enfant handicapé. Demande d'IMG sur mondossier-img.fr.

LES SITUATIONS GRAVES

Congé de solidarité familiale : jusqu'à 6 mois pour accompagner un enfant atteint d'une maladie grave mettant en jeu le pronostic vital ; il peut ouvrir droit à une allocation journalière versée par l'Assurance maladie. Disponibilité pour enfant malade : jusqu'à 4 ans, non rémunérée, réservée aux agents du cadre permanent. Ces congés ne peuvent pas être refusés.

LE SAVIEZ-VOUS ? - FORMATION

Une formation imposée par l'entreprise hors de vos horaires ou de votre lieu de travail habituels ? Une aide couvre les frais de garde supplémentaires pour un enfant de moins de 6 ans. Adressez-vous à votre coordinateur formation (CoFo).

LA CGT REVENDIQUE :

Des places en crèche en nombre suffisant, ouvertes sur les horaires cheminots ; des aides à la garde revalorisées et étendues au-delà de 3 ans ; la rémunération intégrale des congés pour enfant gravement malade.

CONGÉ PARENTAL ET TEMPS PARTIEL

Code du travail, articles L.1225-47 à L.1225-59
GRH00662 (temps partiel) · CPRPF (validation retraite)

Jusqu'aux 3 ans de l'enfant, vous avez droit à un congé parental d'éducation à temps complet ou à une activité à temps partiel, au choix, et vous pouvez passer de l'un à l'autre.

LE CONGÉ PARENTAL

1. Renouvelable deux fois jusqu'aux 3 ans (plus en cas de naissances multiples) ;
2. Prévenez 1 mois avant la fin du congé maternité, 2 mois dans les autres cas ;
3. Vous conservez vos droits à l'avancement en échelon et en position.

Le temps partiel d'un parent d'enfant de moins de 3 ans ne peut être ni refusé, ni différé.

LE TEMPS PARTIEL

Ouvert aux agents du cadre permanent et aux contractuels en CDI, de 50 à 91,4 %, sous forme de journées plus courtes ou de jours non travaillés (VT). La demande se fait par écrit 2 mois avant ; la direction répond sous 1 mois, et tout refus doit être motivé par écrit. Au-delà des 3 ans, un temps partiel reste possible pour élever un enfant de moins de 16 ans. Les périodes à temps partiel pour enfant peuvent être validées gratuitement pour la retraite, dans la limite de 12 trimestres par enfant né après le 1er juillet 2008.

CONTACTS UTILES

CPRPF : cprsncf.fr · CPAM : ameli.fr · Agence Paie et Famille : 700 000 ou 0 809 400 110 · CAF : caf.fr · Action sociale Prim'enfance : 0 800 20 66 20.

LA CGT REVENDIQUE :

La fin des temps partiels imposés et un droit au retour à temps plein ; un congé parental mieux indemnisé et partagé entre les parents ; la validation gratuite de toutes les périodes de temps partiel pour la retraite.

ADHÉRER
À LA CGT

POURQUOI ADHÉRER À LA CGT ?

Préambule de la Constitution de 1946, alinéa 6
Code du travail, articles L.2141-1 et L.2141-5

Congé de paternité allongé, autorisations d'absence, locaux d'allaitement, IJTP : chaque droit de ce livret a été gagné par le rapport de force. La direction affiche la féminisation des métiers, mais peine à installer des vestiaires non mixtes ou des salles d'allaitement dignes de ce nom : seule la force collective fait appliquer ces droits.

ADHÉRER, C'EST...

1. Être accompagné dans vos démarches : grossesse, congés, retour, temps partiel ;
2. Être défendu en cas de discrimination liée à la grossesse ou à la parentalité ;
3. Peser sur la négociation de l'accord égalité professionnelle.

Votre adhésion reste confidentielle.

LE SYNDIQUÉ N'EST PAS UN CLIENT

La CGT n'est ni une assurance ni un service. C'est une organisation de cheminots dirigée par ses syndiqués : ce sont eux qui décident des revendications, des actions et de leurs représentants. Adhérer, c'est avoir voix au chapitre et construire avec vos collègues le rapport de force qui fait avancer l'égalité entre les femmes et les hommes.

CE QU'IL FAUT RETENIR

L'adhésion est libre et confidentielle. L'employeur n'a pas à la connaître et il lui est interdit d'en tenir compte pour l'embauche, l'avancement, la rémunération, la formation ou les sanctions (art. L.2141-5).

SE SYNDIQUER, C'EST :

Ne plus être seul face à la hiérarchie ou aux RH. Défendre l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Exiger que devenir parent ne freine jamais une carrière cheminote.

LA COTISATION : CE QU'ELLE COÛTE VRAIMENT

Statuts de la CGT
Code général des impôts, article 199 quater C (crédit d'impôt)

La cotisation est ce qui garantit l'indépendance de la CGT : ni la direction, ni l'État ne financent notre action. C'est elle qui paie les tracts, les formations, les déplacements et les recours. Elle est calculée pour que chacun contribue selon ses moyens.

LE 1 %

1. Le principe : 1 % du traitement (statutaires) ou du salaire de base (contractuels) ;
2. Un prélèvement automatique mensuel, sur présentation d'un RIB ;
3. Un montant qui suit votre situation : temps partiel, congé parental, retraite.

Le montant minimum 2026 est fixé par la Fédération : selon votre position et votre échelon si vous êtes au cadre permanent, selon votre rémunération mensuelle si vous êtes contractuel. Votre syndicat peut fixer plus, jamais moins.

66 % REMBOURSÉS PAR LES IMPÔTS

Les cotisations syndicales ouvrent droit à un crédit d'impôt égal à 66 % de leur montant, dans la limite de 1 % du revenu imposable. C'est un crédit et non une simple réduction : si vous n'êtes pas imposable, ou si votre impôt est inférieur au crédit, la différence vous est remboursée. Votre syndicat vous adresse chaque année une attestation à reporter sur votre déclaration de revenus. Seule exception : si vous déclarez vos frais réels, la cotisation est alors intégrée à ces frais.

EXEMPLE CHIFFRÉ

Statutaire (ASCT, position 18, échelon 1) : 25,50 € par mois, soit 306 € par an. Après crédit d'impôt : 104,04 € par an, soit 8,67 € par mois.
Contractuel (2 360 € brut, salaire de base + ancienneté) : 19 € par mois, soit 228 € par an. Après crédit d'impôt : 77,52 € par an, soit 6,46 € par mois.

COMMENT ADHÉRER ?

Remplissez le bulletin d'adhésion de la page suivante et remettez-le, avec votre RIB, à un militant CGT de votre résidence ou directement au secteur : 185 rue du Faubourg Saint-Denis, 75010 Paris – secteur.cgtparisnord@gmail.com – 01 42 05 99 94.

MES NOTES

Dates des examens, demandes d'absence, certificats, échanges avec les RH et la médecine du travail : notez tout, à chaque fois. Votre trace écrite, c'est votre preuve.



BULLETIN D'ADHÉSION

SECTEUR : .....

SYNDICAT : .....

NOM : ..... PRÉNOM : .....

ADRESSE : *Résidence/Bâtiment :* .....

Numéro : ..... *Rue :* .....

Code postal : ..... *Ville :* .....

TÉLÉPHONE : ..... MAIL : .....

GENRE : ◯ Femme ◯ Homme ◯ Autre

NUMÉRO DE CP : ..... DATE DE NAISSANCE : .....

ORPHELINAT NATIONAL DES CHEMINS DE FER DE FRANCE : ◯ déjà adhérent·e ◯ désire adhérer

ENTREPRISE FERROVIAIRE : .....

ÉTABLISSEMENT : .....

TYPE DE CONTRAT : .....

DATE DE PASSAGE D'EXÉCUTION À MAÎTRISE OU CADRE : .....

CLASSE (1 À 9) : ..... POSITION DE RÉMUNÉRATION : (1 à 35) : .....

OU RÉMUNÉRATION MENSUELLE MOYENNE : .....

MÉTIER : ..... EMPLOI-TYPE : .....

FILIÈRE : .....

À retourner rempli au syndicat ou à l'un de ses militants,
avec le RIB du compte bancaire utile aux prélèvements des cotisations syndicales.

Retrouvez toutes les informations et le développement de nos revendications sur www.renforcement-cheminotcgt.fr

la cgt
FÉDÉRATION DES CHEMINOTS

N'HÉSITE PAS À CONTACTER UN MILITANT CGT

MON CONTACT LOCAL CGT :

Secteur CGT des Cheminots de Paris Nord

Adresse 185 rue du faubourg st denis 75010 Paris

Email secteur.cgtparisnord@gmail.com

Tél. 01 42 05 99 94

Notre site