Cfdt:

SOCIÉTÉ GÉNÉRALE
DÉLÉGATION NATIONALE

ÊTRE PARENT CHEZ SOCIÉTÉ GÉNÉRALE • **LE GUIDE**

GROSSESSE • NAISSANCE • ADOPTION •
MATERNITÉ • PATERNITÉ • ENFANT MALADE



Votre équipe CFDT vous propose ce guide synthétique qui regroupe tous vos droits en tant que parent et salarié chez Société Générale.

SOMMAIRE

ATTENDRE SON ENFANT

Vos droits dès la déclaration de votre grossesse 4
Pour le futur papa 4
Congé avant l'arrivée de l'enfant lors de l'adoption à l'international 4

ACCUEILLIR SON ENFANT

Congé maternité et d'adoption 6
Le congé supplémentaire conventionnel 7
Congé de naissance 7
Le congé de paternité et d'accueil 8
Le congé parental d'éducation 10
Bénéficier des prestations et aides aux enfants 11

REPRENDRE SON ACTIVITÉ

Dispositions obligatoires à la reprise d'activité 13
Reprendre à temps partiel 14
Jours d'absence enfants malades 15

PARENT D'UN ENFANT EN SITUATION DE HANDICAP OU EN CAS DE DÉCÈS

Allocation CAFELB 17
Autorisation d'absences rémunérées pour soins enfant malade 17
Indemnité de garde 18
Action sociale et CSEC 18
Prévoyance 18
Congés 19
Aménagement de vos horaires 19
Focus don de congés « et les dons de jour » 19
Création d'un congé de deuil pour décès d'un enfant 20

ATTENDRE SON ENFANT

La parentalité concerne non seulement les femmes avec la grossesse, mais également les parents en situation d'adoption. Dans ce chapitre, nous aborderons les deux situations et vos droits durant cette période.





VOS DROITS DÈS LA DÉCLARATION DE VOTRE GROSSESSE



Planifiez **un 1er entretien avec votre hiérarchique** dans le mois suivant votre déclaration de grossesse **pour faire part de vos souhaits de lieu et poste de reprise.** Rien ne vous oblige à donner une date de retour précise.



RÉDUCTION JOURNALIÈRE DU TEMPS DE TRAVAIL

- 30 min si vous travaillez à temps plein
- 15 min si vous travaillez en demi-journée

Cette réduction peut être prise soit au début, soit pendant, ou soit à la fin de la journée (ou en journée allégée).



REPOS SUPPLÉMENTAIRES

Vous disposez d'une heure de repos à prendre dans les quinze jours suivants la fête des Mères.



ABSENCES JUSTIFIÉES ET RÉMUNÉRÉES

Les rendez-vous médicaux (examens prénataux) liés à votre maternité peuvent être pris sur votre temps de travail. Ces absences sont assimilées à du temps de travail effectif.



POUR LE FUTUR PAPA

EXAMENS PRÉNATAUX

Vous pouvez, avec une autorisation d'absence, vous rendre aux 3 examens médicaux obligatoires de la future maman.





CONGÉ AVANT L'ARRIVÉE DE L'ENFANT LORS DE L'ADOPTION À L'INTERNATIONAL



Lorsque le ou les enfants sont adoptés à l'international, et que les adoptants disposent d'un agrément en vue de l'adoption, délivré par le service d'aide sociale à l'enfance, l'employeur doit accorder au salarié **un congé non rémunéré d'une durée maximale de 6 semaines,** si l'intéressé se rend dans un département ou une collectivité d'outre-mer, en Nouvelle-Calédonie ou à l'étranger pour adopter un enfant.

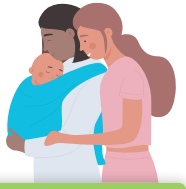
ACCUEILLIR SON ENFANT





CONGÉ MATERNITÉ ET D'ADOPTION





SITUATION FAMILIALE	DURÉE DU CONGÉ MATERNITÉ			ADOPTION
	CONGÉ PRÉNATAL	CONGÉ POSTNATAL	DURÉE TOTALE DU CONGÉ MATERNITÉ	
Vous attendez votre 1er enfant	6 semaines	10 semaines	16 semaines	10 semaines
Vous avez déjà un enfant à charge	6 semaines	10 semaines	16 semaines	10 semaines
Vous avez déjà au moins deux enfants à charge	8 semaines	18 semaines	26 semaines	18 semaines
Vous attendez des jumeaux	12 semaines	22 semaines	34 semaines	22 semaines
Vous attendez des triplés ou plus	24 semaines	22 semaines	46 semaines	22 semaines

Ces congés se calculent en jours calendaires.



Ces durées peuvent varier en cas de repos pathologique prénatal, d'accouchement prématuré plus de 6 semaines avant la date présumée, d'hospitalisation de l'enfant ou de report d'une partie du congé prénatal sur le congé post natal.

LE CONGÉ SUPPLÉMENTAIRE CONVENTIONNEL



45 jours
calendaires à plein salaire

ou

90 jours
calendaires à demi-salaire

À NOTER

Ce congé doit suivre immédiatement le congé maternité. Si ce n'est pas le cas, vous ne pourrez pas en bénéficier ultérieurement.

Il vous faudra informer votre direction au moins un mois avant la fin de votre congé maternité par lettre RAR.

COUPLES SOCIÉTÉ GÉNÉRALE

Les congés conventionnels peuvent être pris indifféremment par le père ou la mère.

CONGÉ DE NAISSANCE

Le père, le·la conjoint·e salarié·e de la mère ou la personne salariée liée à elle par un PACS ou vivant maritalement avec elle, peut bénéficier, sur sa demande, sans réduction de salaire ni condition d'ancienneté, d'**un congé d'une durée de 3 jours ouvrés pour la naissance de son·ses enfant·s.**

Ce congé est désormais obligatoire dès la naissance de l'enfant.

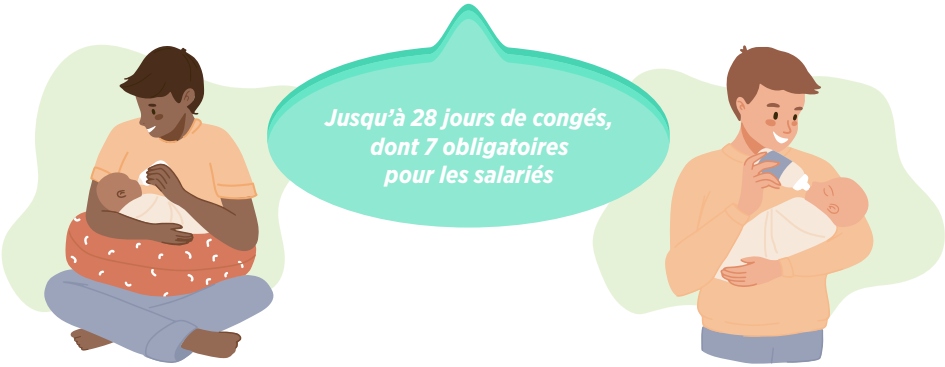




LE CONGÉ DE PATERNITÉ ET D'ACCUEIL

Le père et, le cas échéant, le conjoint ou concubin de la mère ou la personne liée à elle par un Pacs, bénéficient, s'ils sont salariés, **d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant, distinct du congé de naissance.** Aucune condition particulière d'ancienneté n'est exigée pour le salarié.

Vous pouvez en disposer, quelle que soit votre ancienneté dans l'entreprise, votre type de contrat (CDI, CDD, Temps partiel, intérimaire…).



Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant peut durer jusqu'à 25 jours, ou 28 jours en cas de naissances multiples. **Il est associé au congé de naissance de 3 jours** pour les salariés et assorti d'une période d'interdiction d'emploi.

Le congé de paternité est désormais découpé en deux périodes obéissant à des régimes distincts.

Une 1re période de 4 jours obligatoire

La première période du congé, qui fait immédiatement suite au congé de naissance et qui est obligatoire, est de **4 jours calendaires consécutifs. Cette durée est fixe et ne peut pas être réduite.** Le ou la salarié·e doit obligatoirement prendre ce congé de 4 jours, qui se cumulent avec le congé de naissance, soit 7 jours consécutifs au total.

Une 2de période de 21 jours

Outre la période incompressible de 4 jours, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est composé d'**une seconde période de 21 jours calendaires, portée à 28 jours en cas de naissances multiples, qui est fractionnable dans les 6 mois suivant la naissance.** Ce congé peut être fractionné en 2 périodes d'une durée minimale de 5 jours chacune (C. trav. art. D 1225-8, al. 3 modifié).

UN DÉLAI DE PRÉVENANCE D'UN MOIS DE L'EMPLOYEUR

Le salarié doit informer son employeur :

- de **la date prévisionnelle de l'accouchement** au moins un mois avant celle-ci ;
- **des dates de prise et des durées de la ou des périodes visées** précédemment au moins un mois avant le début de chacune des périodes.

En cas de naissance de l'enfant avant la date prévisionnelle d'accouchement et lorsque le salarié souhaite débuter la ou les périodes de congés au cours du mois suivant la naissance, il doit en informer sans délai son employeur.



L'INDEMNISATION DU CONGÉ PATERNITÉ CALQUÉ SUR LA RÉMUNÉRATION DU CONGÉ MATERNITÉ

Ce congé ouvre droit à **des indemnités journalières de sécurité sociale** dans les mêmes conditions d'ouverture de droit, de liquidation et de service qu'en cas de congé maternité.

CHEZ SOCIÉTÉ GÉNÉRALE :
maintien du salaire durant 11 jours
(18 en cas de naissance multiple)



LE NOUVEAU «CONGÉ DE NAISSANCE»

applicable au **01/07/2026**



POUR QUI ?

Accessible à **chacun des deux parents** (simultanément ou en alternance).



DURÉE:

1 à 2 mois **supplémentaires**.



FLEXIBILITÉ :

Fractionnable en deux périodes d'un mois, utilisable jusqu'aux 9 mois de l'enfant.

Si la durée du congé maternité (ou paternité/adoption) est augmentée, alors ce délai de 9 mois est augmenté d'autant.



INDEMNISATION

(Sécurité Sociale, dans la limite du plafond de la Sécurité sociale) :

- 1er mois : **70 %** du salaire net antérieur.
- 2ème mois : **60 %** du salaire net antérieur.



INFORMATION DE L'EMPLOYEUR

Celle-ci doit avoir lieu au moins un mois avant la prise de congé.



LE CONGÉ PARENTAL D'ÉDUCATION

Ce congé ne peut pas vous être refusé par l'employeur. **Il peut être pris par la mère ou le père.**

- **45 jours à plein salaire,** s'il succède immédiatement le congé légal et le congé supplémentaire conventionnel.
- **Au-delà de ces 45 jours, le congé parental d'éducation n'est pas rémunéré par l'employeur.** Vous avez la possibilité de le prolonger à 2 reprises jusqu'aux 3 ans de l'enfant, mais sans maintien du salaire SG. Vous pouvez éventuellement bénéficier d'une indemnisation de la CAF (PreParE).
- Si vous le souhaitez, **ce congé peut prendre la forme d'un temps partiel parental** avant le 3e anniversaire de votre enfant.

Après ces 2 prolongations, vous avez la possibilité de demander une reprise du travail à temps partiel classique.



La prise de congés annuels après un congé parental de 45 jours interrompt le congé parental et ne permet plus de le prolonger.

Vous pouvez prendre vos congés avant votre départ, les verser au CET ou demander un report, mais dans ce cas il faut les poser avant le congé parental.



BÉNÉFICIER DES PRESTATIONS ET AIDES AUX ENFANTS

En tant que salarié et parent vous pouvez percevoir un certain nombre de prestations. Vous devez déclarer votre enfant à charge sur RH ON Line.



Les indemnités de garde, de la naissance jusqu'au 8e anniversaire de votre enfant, si vous avez recours à un mode de garde déclaré fiscalement.



Les indemnités de vacances scolaires



L'allocation de rentrée scolaire



Des mesures spécifiques si votre enfant est en situation de handicap

LIENS UTILES

Faire vos demandes auprès de la RH

- RH on line > Société Générale et vous > Temps de travail et congés > congés liés à l'arrivée d'un enfant.
- Instruction N° 010726 • Congés liés à la maternité, à la naissance et à l'éducation

Toutes les démarches administratives

CPAM

www.ameli.fr/assure/simulateur-maternite-paternite

CAF

www.caf.fr/allocataires/vies-de-famille/futur-parent/grossesse/future-maman-decouvrez-le-conge-maternite

REPRENDRE SON ACTIVITÉ

La reprise d'activité après une naissance ou une adoption doit être préparée et accompagnée.



DISPOSITIONS OBLIGATOIRES À LA REPRISE D'ACTIVITÉ

2 MOIS AVANT LA REPRISE

Un entretien est organisé pour préparer votre retour, aborder les conditions de votre réintégration à votre poste, un poste similaire ou une évolution professionnelle.

DANS LES 8 JOURS SUIVANTS LA REPRISE

L'employeur organise **une visite médicale** avec la Médecine du Travail sur le temps de travail.

LORS DE LA REPRISE

Un entretien lors de la reprise d'activité pendant lequel vous formaliserez vos besoins de formation, compagnonnage, remise à niveau. Vous pourrez **réaffirmer vos attentes ou en exprimer de nouvelles.**

Mise à jour de votre rémunération : vous bénéficiez des mesures générales et des primes. Votre part variable ne doit pas être proportionnelle à votre temps de présence car ce dernier n'est pas un critère de détermination. **Seuls les objectifs et le travail réalisés pendant le temps de présence sont évalués.**

DANS LES SEMAINES QUI SUIVENT VOTRE RETOUR

Une action de remise à niveau sur le poste de travail est effectuée systématiquement afin de prendre connaissance des diverses évolutions. Elle s'inscrit dans le cadre du plan de formation.



REPRENDRE À TEMPS PARTIEL

Deux formules s'offrent à vous pour travailler à temps partiel à la suite de la naissance de votre enfant : le congé parental à temps partiel et le temps partiel parental.

LE CONGÉ PARENTAL D'ÉDUCATION À TEMPS PARTIEL

Le salarié peut décider de recourir au congé parental d'éducation à temps partiel à n'importe quel moment pendant la période qui suit l'expiration d'un congé de maternité ou d'adoption légal ou conventionnel et jusqu'aux 3 ans de l'enfant.

DURÉE

Le congé parental d'éducation à temps partiel a une durée initiale d'un an au plus, mais peut, en principe, être prolongé 2 fois, voire 3 fois avec l'accord de l'employeur pour prendre fin au plus tard au jour du troisième anniversaire de l'enfant. Le congé, renouvèlement inclus, est pris de manière continue, chaque période de renouvèlement pouvant être plus longue ou plus courte que la précédente.

DEMANDE

Le salarié informe son employeur, par lettre recommandée (papier ou électronique) avec avis de réception ou remise contre récépissé, du point de départ et de la durée de la période pendant laquelle il entend bénéficier de ses droits.

CONTRAT DE TRAVAIL

Le contrat de travail est modifié par avenant mentionnant la durée du travail et conforme aux dispositions définissant la forme et le contenu obligatoire du contrat à temps partiel

INDEMNISATION

En fonction de votre situation familiale, vous pouvez percevoir la Prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE). Consultez vos droits sur le site : service-public.fr.

LE TEMPS PARTIEL

Le temps partiel est accessible à tous les salariés volontaires, quels que soient leur emploi ou niveau hiérarchique, y compris les cadres au forfait. Les durées de travail vont de 50 % à 90 % de la durée de référence.

DURÉE

La convention de travail à temps partiel peut être d'une durée de 1 à 5 ans. Avant chaque échéance annuelle, le salarié a la possibilité de mettre fin à la convention en cours, en respectant un préavis de 3 mois.

DEMANDE

Votre demande écrite en RAR doit être adressée, en double exemplaire, 4 mois avant la date de mise en place souhaitée. Elle doit préciser la durée, l'organisation et la date de mise en place souhaitées.

CONTRAT DE TRAVAIL

L'entreprise s'est engagée sur l'égalité de traitement entre les salariés travaillant à temps plein et ceux travaillant à temps partiel et leur offre les mêmes accès à la formation, les mêmes évolutions de carrières, la même possibilité d'exercer des fonctions syndicales.

La charge de travail et la définition des objectifs doivent tenir compte du temps de présence. Veillez à cela lors de la détermination de vos objectifs.

À NOTER

Vous avez ainsi la possibilité de cumuler à la suite le congé parental d'éducation et le dispositif de temps partiel. Ceux-ci sont accessibles tant aux femmes qu'aux hommes.

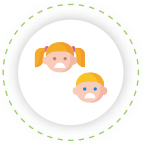


JOURS D'ABSENCE ENFANTS MALADES

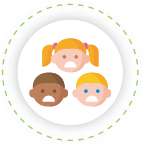
Concerne les enfants de moins de 16 ans sur présentation d'un certificat médical attestant que votre présence est nécessaire auprès de l'enfant.



1 ENFANT
3 jours
par année civile



2 ENFANTS
6 jours
par année civile



3 ENFANTS ET +
9 jours
par année civile



EN CAS D'HOSPITALISATION
+ 2 jours
par année civile



LIENS UTILES

Toutes les démarches administratives

Service public
www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2332

Calcul droit au PreParE
www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F32485

PARENT D'UN ENFANT
EN SITUATION DE HANDICAP OU EN CAS DE DÉCÈS



Ces mesures concernent principalement les parents d'enfant en situation de handicap dont le taux d'invalidité est égal ou supérieur à 80 %, n'hésitez pas à consulter l'instruction 004246.

ALLOCATION CAFELB

Vous pouvez vous faire **rembourser tout ou partie du montant de la prime d'assurance** versée pour un contrat de rente-survie au bénéfice de votre enfant en situation de handicap. **Son montant est de 75 €.** Cette allocation est versée pour les enfants :



- Âgés de moins de 20 ans qui sont atteints d'un taux d'invalidité égal ou supérieur à 80 %.

ou

- Âgés de plus de 20 ans dont le handicap entraîne l'incapacité temporaire ou définitive à tenir un emploi normalement rémunéré.

Si vous souscrivez à ce type contrat, **la mutuelle du personnel peut vous verser une allocation handicap** sur présentation du justificatif du paiement de vos cotisations.

Cette allocation était de 400 euros en 2020. Chaque année le Conseil d'Administration de la Mutuelle vote pour valider ou non la reconduction de cette mesure ainsi que son montant.

AUTORISATION D'ABSENCES RÉMUNÉRÉES POUR SOINS ENFANT MALADE

Les parents d'enfants en situation de handicap, dont le taux d'invalidité est égal ou supérieur à 80 %, ne sont pas concernés par la limite d'âge des enfants. Ils sont dispensés de fournir un certificat médical et les délais d'absences sont majorés de 3 jours par an.





INDEMNITÉ DE GARDE

Ces indemnités sont **versées jusqu'au 12e anniversaire de l'enfant** en situation de handicap, dont le taux d'invalidité est égal ou supérieur à 80 %.



ACTION SOCIALE ET CSEC



Les salariés peuvent contacter l'assistante sociale de leur périmètre afin de **solliciter le comité social de l'entreprise et/ou de la mutuelle pour les frais liés au handicap de l'enfant.**

Le CSEC Société Générale participe financièrement aux dépenses engagées pour **permettre aux enfants en situation de handicap de se rendre en centre de vacances.**

PRÉVOYANCE

L'option 3 du régime de prévoyance de l'entreprise prévoit, en cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive du salarié, **le versement d'un capital de base et d'une rente éducation.**

Cette rente est versée sans limites d'âge si l'enfant est en situation de handicap. **Attention, l'option par défaut pour tous les salariés est l'option 2.**



CONGÉS

Les salariés qui ont un enfant en situation de handicap, quel que soit son âge, **choisissent en priorité la date de leurs congés.**



AMÉNAGEMENT DE VOS HORAIRES



Afin de vous permettre d'**accompagner vos enfants dans un établissement spécialisé,** vous pouvez bénéficier d'aménagements d'horaires.



FOCUS DON DE CONGÉS « ET LES DONS DE JOUR »

Si votre enfant est atteint d'une maladie, d'un handicap, ou victime d'un accident d'une particulière gravité, en tant que salarié en CDI, vous pouvez prétendre à bénéficier de **« l'accord sur le don de jour ».**



CRÉATION D'UN CONGÉ DE DEUIL POUR DÉCÈS D'UN ENFANT

Le salarié a droit à **un congé de deuil de 8 jours** en cas de :

Décès d'un enfant de moins de 25 ans

ou

Décès d'une personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié au sens du Code de la sécurité sociale (article L. 513-1 CSS) pour l'ouverture des droits aux prestations de la CAF.

Ce congé pourra être pris dans un délai d'un an suivant le décès, et pourra être fractionné (minimum une demi-journée).

Ce congé n'entraîne pas de réduction de la rémunération du salarié (les IJSS perçues par le salarié sont déduites du calcul du maintien de la rémunération).

LA CFDT À VOS CÔTÉS

Tous ces avantages ont été négociés nationalement par les syndicats année après année et nous devons être vigilants pour les faire appliquer. Vous pouvez à tout moment contacter vos élus CFDT pour leur demander des renseignements ou un appui si certains de vos droits ne sont pas respectés.

ADHÉREZ À LA CFDT EN SCANNANT LE QR CODE !



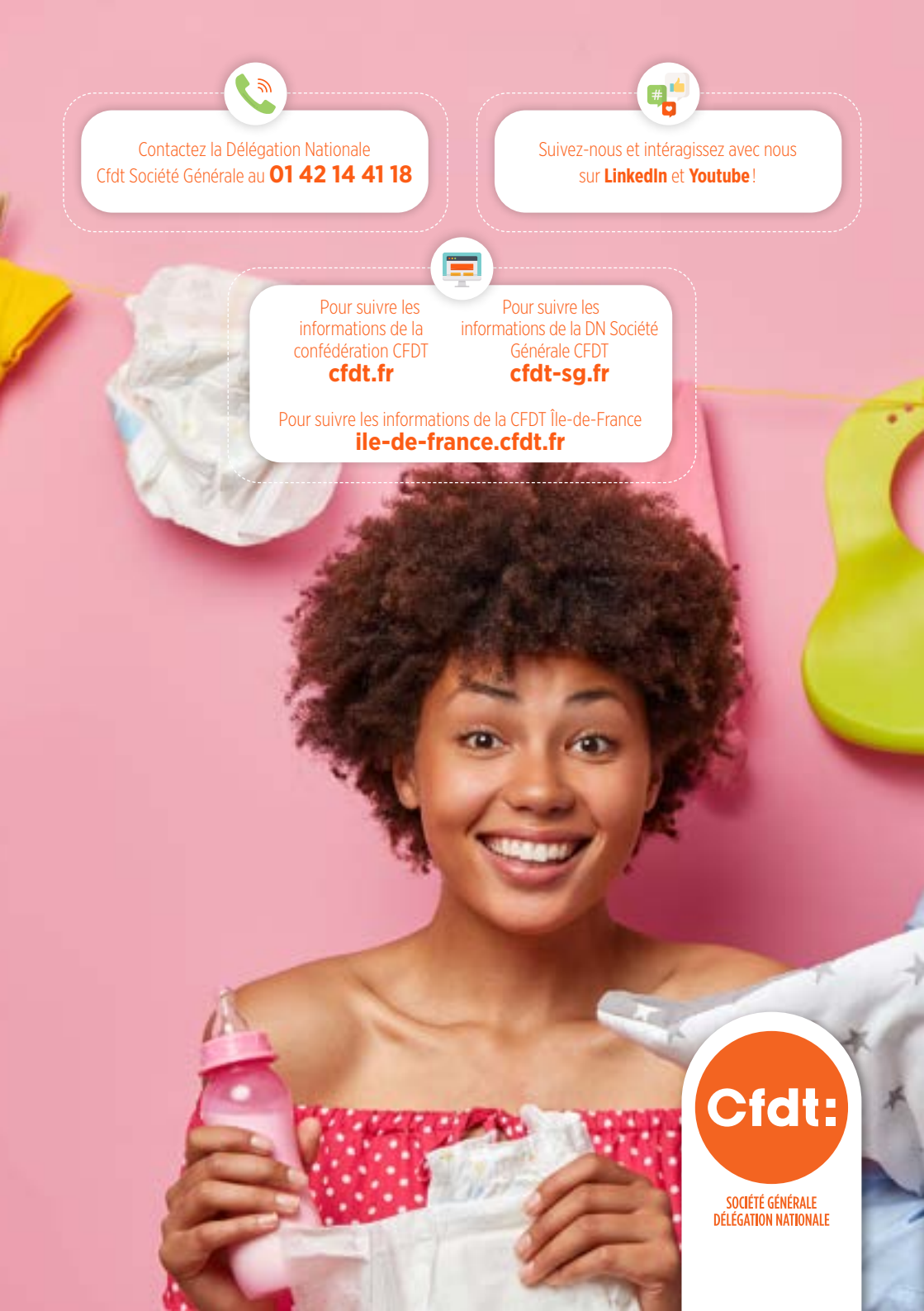
Contactez la Délégation Nationale
Cfdt Société Générale au **01 42 14 41 18**

Suivez-nous et intéragissez avec nous
sur **LinkedIn** et **Youtube** !

Pour suivre les informations de la confédération CFDT
cfdt.fr

Pour suivre les informations de la DN Société Générale CFDT
cfdt-sg.fr

Pour suivre les informations de la CFDT Île-de-France
ile-de-france.cfdt.fr



Cfdt:
SOCIÉTÉ GÉNÉRALE
DÉLÉGATION NATIONALE