



GUIDE DE LA PARENTALITÉ

OCTOBRE 2024

SOMMAIRE

PARTIE 1 : DISPOSITIFS RH LIÉS À LA PARENTALITÉ

1. L'annonce de la grossesse.....	4
2. La période travaillée pendant la grossesse.....	5
3. Le congé de maternité et le retour au travail.....	6
4. Le congé d'adoption.....	8
5. Le congé de naissance, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant.....	10
6. L'équilibre vie privée-vie professionnelle.....	12
7. Les congés spéciaux.....	17
8. Les compléments financiers.....	20
9. Les mesures d'accompagnement.....	20

PARTIE 2 : LES ACTIVITÉS SOCIALES POUR LES PARENTS ET LEURS ENFANTS

1. Le retour au travail après un congé de maternité (0-3 ans).....	24
2. Le début de la scolarisation des enfants (4-10 ans).....	26
3. La pré-adolescence (11-13 ans).....	28
4. L'adolescence (14-18 ans).....	30
5. L'entrée dans l'âge adulte.....	32
6. Les postiers parents.....	33
7. Les aides pour les enfants en situation de handicap.....	35

PARTIE 3 : LES AUTRES AIDES

1. Les aides de la CAF pour les familles.....	38
2. Les aides dans le cadre de démarches relatives à l'adoption d'un enfant.....	38
3. Sur le chemin de l'adoption d'un enfant à l'étranger.....	41

PREAMBULE

La Poste accompagne les postiers parents afin qu'ils puissent concilier au mieux leurs vies professionnelle et familiale, sans être discriminés dans leur parcours professionnel.

L'accord national sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui a été signé le 21 juillet 2022 par La Poste et les Organisations Syndicales CGT, CFDT, FO, la liste Osons l'Avenir CFE-CGC/CFTC et l'UNSA-Postes s'inscrit dans cette volonté. Il reconduit les mesures en faveur des postiers parents mises en place par le précédent accord.

La Poste soutient les postiers à toutes les étapes de la parentalité par des dispositifs réglementaires et des prestations d'activités sociales. Elle poursuit également ses actions en faveur des pères et les accompagne dans l'utilisation de leurs congés liés à la parentalité. Elle étend les mesures aux couples de même sexe qui ont un ou des enfants à leur charge.

Ce guide a pour vocation de vous présenter ces mesures ainsi que les aides internes et externes dont vous pouvez bénéficier en tant que parent.

N'hésitez pas à contacter votre RH de proximité pour avoir de plus amples informations sur les points qui vous intéressent ou consultez le site Netrh et le Portail malin.

PARTIE 1 : DISPOSITIFS RH LIÉS À LA PARENTALITÉ

1. L'ANNONCE DE LA GROSSESSE

1.1. L'ANNONCE DE LA GROSSESSE AUPRÈS DES ORGANISMES ADMINISTRATIFS

Une fois votre grossesse confirmée, un premier examen prénatal sera effectué par un professionnel de santé : médecin généraliste, gynécologue ou sage-femme.

À l'issue de celui-ci, ce professionnel de santé effectue la déclaration de votre grossesse en ligne ou sur un formulaire papier.

Déclaration de grossesse en ligne : à l'aide de votre carte vitale, le professionnel de santé remplit la déclaration de votre grossesse en ligne et la télétransmet directement à votre Caisse d'Allocations Familiales (CAF).

La déclaration de grossesse est enregistrée immédiatement auprès de votre Caisse d'Assurance Maladie et auprès de votre Caisse d'Allocations Familiales.

Déclaration de grossesse sur formulaire papier : un document à trois volets intitulé « Premier examen médical prénatal » vous sera remis par le professionnel de santé.

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'Allocations Familiales (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.

PENSEZ-Y !

- Vous devez déclarer votre grossesse auprès de l'assurance maladie avant la fin du 3e mois de grossesse pour bénéficier au plus vite de la prise en charge au titre de l'assurance maternité.
- Pensez à mettre à jour rapidement votre carte vitale.

1.2. 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 en joignant un certificat médical attestant de votre état de grossesse.

1.3. LA PRISE EN CHARGE DE LA GROSSESSE

Du début de la grossesse jusqu'à la fin du 5e mois de votre grossesse, les examens médicaux obligatoires dans le cadre du suivi de la grossesse sont pris en charge à 100 %, avec dispense d'avance de frais, notamment :

- les consultations prénatales obligatoires (une avant la fin du 3e mois de grossesse, puis une par mois à partir du 4e 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).

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

Vous pouvez bénéficier, à compter du 4e mois de grossesse, d'un examen de prévention bucco-dentaire. Dès réception de votre déclaration de grossesse, votre caisse d'assurance maladie vous enverra un courrier d'invitation accompagné de l'imprimé de prise en charge de votre examen bucco-dentaire.

La postière enceinte bénéficie d'autorisations spéciales d'absences rémunérées pour se rendre à ces sept examens prénataux médicaux obligatoires, s'ils ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de service. Ces autorisations d'absences ne doivent pas dépasser la demi-journée.

Du 6e mois de grossesse à l'accouchement, tous vos frais médicaux remboursables, qu'ils soient ou non en rapport avec votre grossesse (pharmaceutiques, d'analyse, d'examens de laboratoires, d'hospitalisation) sont pris en charge à 100 %, avec dispense d'avance de frais.

Les frais de transport à l'hôpital ou à la clinique, en ambulance ou autre moyen de transport, sont pris en charge sur prescription médicale.

Les 12 jours après l'accouchement, vous continuez d'être prise en charge à 100 %, avec dispense d'avance de frais, pour tous vos frais médicaux, en rapport ou non avec votre grossesse.

Une sage-femme vous suit, le bébé et vous, jusqu'au 12e jour après la naissance. La 1re visite de la sage-femme à votre domicile a lieu dans les 48 heures qui suivent votre sortie de maternité.

2. LA PÉRIODE TRAVILLÉE PENDANT LA GROSSESSE

2.1. 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 3e 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 6e 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.

Si vous effectuez des tâches physiquement pénibles, sur votre demande et/ou avis du médecin du travail, vous serez affectée sur un poste, ou sur des activités de transition, exposant à moins de pénibilité physique.

Lorsque votre trajet domicile-travail engendre 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.

2.2. LE CONJOINT POSTIER DE LA FEMME ENCEINTE

Tout postier ou toute postière 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.

3. LE CONGÉ DE MATERNITÉ ET LE RETOUR AU TRAVAIL

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 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. Celui-ci doit être transmis avant la fin du 4e mois de grossesse à votre manager.

3.1. DURÉE ET RÉPARTITION DU CONGÉ DE MATERNITÉ

	Naissance simple		Naissance multiple	
	1 ^e et 2 ^e enfant	A partir du 3 ^e enfant	2 enfants à naître	Plus de 2 enfants à naître
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 à 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 postnatal. Pour cela, vous devez obtenir l'avis favorable du médecin qui suit votre grossesse.

Vous pouvez également demander à avancer le début de votre congé prénatal en cas de naissance d'un 3^e enfant (dans la limite de 2 semaines) ou en cas de naissances multiples (dans la limite de 4 semaines). Si le congé prénatal est avancé, le congé postnatal est réduit de la même durée. Vous devez obtenir l'avis favorable du médecin qui suit votre grossesse.

En cas d'accouchement prématuré, la durée totale du congé de maternité reste identique : le congé prénatal est écourté et le congé postnatal est rallongé d'autant.

En cas d'accouchement tardif, le congé prénatal est prolongé jusqu'à la date effective de votre accouchement, sans que le repos postnatal ne soit réduit pour autant.

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 rémunéré. Il est considéré comme une période de travail effectif pour la détermination de vos droits tels 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.

Un entretien de départ avec votre supérieur hiérarchique immédiat est organisé avant votre départ en congé.

Dans le cadre de la démarche APALA, si vous le souhaitez, un interlocuteur privilégié (manager, RH de proximité, assistant social...) peut effectuer une démarche d'accompagnement et de suivi personnalisé avant et pendant le congé de maternité, et au retour au travail. Le lien est maintenu avec vous pendant cette période pendant laquelle vous recevez des informations d'ordre général concernant votre direction.

3.2. 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, assorti d'une rémunération au moins équivalente.

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.

Dans le cadre d'APALA, vous pouvez avoir un entretien avec votre manager à votre retour pour vous permettre d'examiner vos besoins en formation.

Un entretien d'appréciation sera obligatoirement organisé à votre retour de congé 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.

Une période de protection de 10 semaines contre le licenciement est prévue par la loi. Elle démarre pour la mère à l'expiration du congé de maternité (éventuellement augmenté du congé pathologique, éventuellement augmenté des congés payés pris à la suite du congé maternité), et pour l'autre parent à partir de la date de naissance de l'enfant.

ALLAITEMENT

Les postières souhaitant continuer à allaiter après la reprise du travail peuvent bénéficier de facilités de service dans la limite d'1 h 30 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.

4. LE CONGÉ D'ADOPTION

4.1. OCTROI

Le congé d'adoption est octroyé à la mère adoptive ou au père adoptif fonctionnaire ou salarié.

Lorsque les deux conjoints travaillent, soit l'un des deux renonce à son droit, soit le congé est réparti entre eux.

Le droit à congé n'est soumis à aucune condition d'ancienneté. Il ne peut pas être refusé.

Le droit au congé d'adoption est ouvert à la postière ou au postier auquel un service départemental d'aide sociale à l'enfant, l'agence française de l'adoption ou tout autre organisme autorisé, a confié un ou plusieurs enfants de moins de 15 ans pour adoption plénière, ou à celui qui adopte dans la légalité un enfant étranger.

Le congé d'adoption est assimilé à une période de travail effectif pour la détermination des droits liés à l'ancienneté et des droits à congés payés. La situation administrative et les règles applicables en matière de rémunération du postier en congé d'adoption sont identiques à celles de la mère en congé de maternité.

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

4.2. DURÉE

	Nombre d'enfants arrivant au foyer		
	1 (rang 1 ou 2)*	1 (rang 3 ou plus)*	2 ou +
Pour un seul parent	16 semaines	18 semaines	22 semaines
Partage du congé entre les parents	16 semaines + 25 jours supplémentaires	18 semaines + 25 jours supplémentaires	22 semaines + 32 jours supplémentaires

*Le rang indiqué précise le nombre d'enfants à charge au sens des allocations familiales après l'arrivée du ou des enfants.

Le congé d'adoption dure 16 semaines et peut commencer soit :

- Au plus tôt 7 jours avant l'arrivée de l'enfant au foyer ;
- Le jour de l'arrivée de l'enfant au foyer.

Le congé se décompte en jours calendaires. Il doit se terminer au plus tard dans les 8 mois suivant cette date.

Le congé d'adoption peut être fractionné en 2 périodes d'une durée minimale de 25 jours chacune.

En cas d'adoptions multiples, la durée du congé d'adoption est portée à 22 semaines.

À partir du 3e enfant arrivant au foyer, la durée du congé d'adoption est portée à 18 semaines.

Lorsque le congé d'adoption est réparti entre les 2 parents, la durée du congé est augmentée de 25 jours supplémentaires ou de 32 jours en cas d'adoptions multiples.

Le congé ainsi augmenté peut donc être réparti entre les parents adoptifs.

La période de congé d'adoption peut aussi être fractionnée pour chaque parent en 2 périodes d'une durée minimale de 25 jours chacune.

En cas de partage, les périodes d'absence des deux parents peuvent être simultanées.

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. À l'issue de cette disponibilité ou de ce congé, vous retrouvez votre précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

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

Dans le cadre de la démarche APALA, si vous le souhaitez, un interlocuteur privilégié (manager, RH de proximité, assistant social...) peut effectuer une démarche d'accompagnement et de suivi personnalisé avant, pendant et après le congé d'adoption. Le lien est maintenu avec vous pendant cette période au cours de laquelle vous recevez des informations d'ordre général concernant votre direction.

4.3. RETOUR

Après votre congé 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 dans les 8 jours de la reprise de votre travail. Elle est réalisée par le médecin du travail.

Dans le cadre d'APALA, vous pouvez avoir un entretien avec votre manager à votre retour pour vous permettre d'examiner vos besoins en formation.

Un entretien d'appréciation sera obligatoirement organisé à votre retour de congé 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.

La période de protection de 10 semaines contre le licenciement est appliquée aux parents bénéficiant d'un congé d'adoption.

5. LE CONGÉ DE NAISSANCE, LE CONGÉ DE PATERNITÉ ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT

5.1. LE CONGÉ DE NAISSANCE OU D'ARRIVÉE D'UN ENFANT PLACÉ EN VUE DE SON ADOPTION

Le congé de naissance ou d'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption est ouvert, sans condition d'ancienneté, sur justification, pour chaque naissance ou arrivée dans son foyer d'un enfant placé en vue de son adoption.

La durée de ce congé est fixée à **3 jours ouvrables**. Il ne se cumule pas avec le congé de maternité.

Si la mère de l'enfant vit en couple (mariage, Pacs ou concubinage) avec une autre personne que le père de l'enfant, celle-ci peut également bénéficier du congé.

La Poste accorde le congé pour naissance ou pour adoption aux couples hétérosexuels et homosexuels féminins et masculins.

Le congé de naissance commence, au choix du postier, soit le jour de la naissance de l'enfant, soit le 1er jour ouvrable suivant la naissance. Les 3 jours doivent être pris de manière continue.

Le congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, qui est également de 3 jours ouvrables, peut commencer à courir, au choix du postier salarié :

- soit pendant la période de 7 jours précédant l'arrivée de l'enfant au foyer,
- soit le jour de l'arrivée de l'enfant au foyer,
- soit le 1er jour ouvrable qui suit l'arrivée de l'enfant au foyer. Pour le fonctionnaire et l'agent contractuel de droit public, ce congé est pris de manière continue ou fractionnée dans les 15 jours entourant l'arrivée de l'enfant adopté.

Ce congé est obligatoire dès lors que l'enfant a été déclaré à l'employeur.

Pour bénéficier de ce congé un acte de naissance ou un certificat d'adoption ainsi qu'un justificatif de vie commune ou de domicile doivent être produits.

Le salaire ou la rémunération est maintenu ou pris en charge à 100 % par La Poste durant la prise de ce congé.

5.2. LE CONGÉ DE PATERNITÉ ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT

La durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant est de 25 jours calendaires, ou 32 jours en cas de naissances multiples, et s'applique à tous les postiers.

Si la mère de l'enfant vit en couple (mariage, Pacs ou concubinage) avec une autre personne que le père de l'enfant, celle-ci peut également bénéficier du congé.

La Poste accorde le congé de paternité et d'accueil de l'enfant aux couples hétérosexuels et homosexuels féminins et masculins.

Le salaire ou la rémunération est maintenu ou pris en charge à 100 % par La Poste durant la prise de ce congé. Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant n'a pas d'incidence sur le calcul des droits à retraite. Il est considéré comme une période de travail effectif pour la détermination des droits tels que l'ancienneté et les droits à congés payés.

Conditions de prise du congé :

Le congé comporte deux périodes distinctes :

- Une période obligatoire de 4 jours calendaires prise immédiatement après le congé de naissance de 3 jours ouvrables.
- Une période facultative de 21 jours calendaires, ou de 28 jours en cas de naissances multiples, qui peut être fractionnée en 2 périodes d'une durée minimale de 5 jours chacune.

Cette période de 21 ou 28 jours doit être prise dans les 6 mois suivant la naissance de l'enfant, ou suivant la date d'arrivée de l'enfant dans la famille en cas d'adoption.

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant peut être pris en une seule fois. Il doit alors débiter immédiatement à la suite du congé de naissance.

Le postier ou la postière qui entend bénéficier de ces congés doit déclarer l'enfant en joignant un acte de naissance ou un certificat d'adoption dans un délai de 10 jours à compter de l'événement, ainsi qu'un justificatif de vie commune ou de domicile.

Le postier doit prévenir son responsable hiérarchique de la date prévisionnelle de l'accouchement, des dates de prise du congé, de la durée du ou des périodes de congés et des éventuelles modalités de fractionnement de la période de congé. Le délai de prévenance est fixé à un mois avant le début de chaque période de congé.

En cas de naissance de l'enfant avant la date prévisionnelle d'accouchement, le postier qui souhaiterait débiter la période de congé au cours du mois suivant la naissance, doit en informer son manager.

Si le délai de prévenance est respecté, le congé ne peut pas être refusé.

5.3. ALLONGEMENT DU CONGÉ DE PATERNITÉ ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT EN CAS D'HOSPITALISATION IMMÉDIATE DE L'ENFANT À LA NAISSANCE

En cas d'hospitalisation immédiate d'un enfant après la naissance, la durée du congé de paternité est allongée au maximum de 30 jours consécutifs, en plus des 25 jours de congé de paternité déjà existants (ou de 32 jours en cas de naissances multiples) et des 3 jours accordés à la naissance.

Ce dispositif s'applique si l'enfant est hospitalisé juste après la naissance dans une unité de soins spécialisés.

Le congé supplémentaire lié à l'hospitalisation débute immédiatement à la suite de la première période de 4 jours du congé de paternité et d'accueil de l'enfant. Il n'est pas fractionnable. Les 25 jours de congé de paternité (ou 32 en cas de naissances multiples) sont pris après ce congé supplémentaire.

La durée du congé est nécessairement liée à l'hospitalisation de l'enfant. Si celle-ci n'est que de 15 jours par exemple, le congé ne pourra durer que 15 jours.

Peuvent bénéficier de ce congé le père, le conjoint de la mère, la personne liée à elle par un PACS ou vivant maritalement avec elle.

Le salaire ou la rémunération est maintenu ou pris en charge à 100 % par La Poste durant la prise de ce congé.

Pour bénéficier de ce congé, le postier ou la postière doit informer son manager et produire un justificatif de l'hospitalisation de l'enfant.

6. L'ÉQUILIBRE VIE PRIVÉE – VIE PROFESSIONNELLE

6.1. LE CONGÉ PARENTAL OU CONGÉ PARENTAL D'ÉDUCATION

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

Les conditions d'octroi du congé et sa durée varient en fonction de la situation (voir tableaux ci-dessous).

Le congé parental/congé parental d'éducation est un congé non rémunéré. Vous pouvez en revanche percevoir la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE). Celle-ci est soumise à conditions.

Rapprochez-vous de votre RH de proximité pour connaître les incidences de la prise d'un congé parental ou congé parental d'éducation sur le calcul de vos droits à retraite.

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

Dans le cadre de la démarche APALA, si vous le souhaitez, un interlocuteur privilégié (manager, RH de proximité, assistant social...) peut effectuer une démarche d'accompagnement et de suivi personnalisé avant et pendant le congé parental, ainsi qu'au retour au travail, afin de maintenir le lien avec vous pendant cette période et vous permettre d'avoir des informations d'ordre général concernant votre direction.

Au retour de votre congé parental, vous serez affecté 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.

Au retour de votre congé, votre RH de proximité vous proposera un entretien professionnel ayant pour but d'organiser votre retour à l'emploi et de définir vos besoins de formation, 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.

Situation ouvrant droit au congé	Date de fin de congé parental
Naissance d'un seul enfant	Au plus tard le jour du 3 ^{ème} anniversaire de l'enfant
Naissance de plusieurs enfants	Au plus tard : - Soit à la date d'entrée à l'école maternelle, - - soit, en cas de naissance d'au moins 3 enfants, le jour du 6 ^{ème} anniversaire des enfants
Adoption d'un ou plusieurs enfants de moins de 3 ans	Au plus tard au 3 ^{ème} anniversaire de l'arrivée de l'enfant dans le foyer
Adoption d'au moins 3 enfants de moins de 3 ans (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 ^{ème} anniversaire des enfants
Adoption d'un ou plusieurs enfants âgés de 3 à 16 ans	1 an après l'arrivée du ou des enfants

Si vous êtes salarié, le congé parental peut être prolongé d'une année supplémentaire en cas de maladie, d'accident grave ou de handicap grave de l'enfant (certificat médical attestant que l'état de l'enfant rend nécessaire la présence d'une personne auprès de lui et, pour la situation de handicap, perception de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé).

Si vous êtes fonctionnaire, vous pouvez prendre un congé de présence parentale (rendez-vous pages suivantes).

LES CONDITIONS

	Conditions d'octroi	Formulation demandée	Durée
Salariés 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 maximum. Elle peut être renouvelée 2 fois (5 fois pour 3 enfants nés ou adoptés simultanément). Les demandes de renouvellement doivent être présentées au moins 1 mois avant le terme initialement prévu. Le congé peut être soit total (suspension du contrat de travail), soit pris à temps partiel (avec une réduction du temps de travail ne pouvant être inférieure à 16 h.)
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 2 à 6 mois renouvelables 2 fois (5 fois pour 3 enfants nés ou adoptés simultanément). Les demandes de renouvellement doivent être présentées avant l'expiration de la période de congé parental

6.2. 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, 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	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	1 an, renouvelable 5 fois (dans la limite de la date du 6 ^{ème} anniversaire des enfants)
Adoption d'un ou de deux enfants ayant entre 3 et 16 ans	1 an, non renouvelable

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 ^{ème} anniversaire de l'enfant
Naissance de plusieurs enfants	Au plus tard : - Soit à la date d'entrée à l'école maternelle - Soit, en cas de naissance d'au moins 3 enfants, le jour du 6 ^{ème} anniversaire des enfants
Adoption d'un ou plusieurs enfants	Au plus tard au 3 ^{ème} 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 salariés	Au plus tard le jour du 6 ^{ème} anniversaire des enfants

6.2.1. DEMANDE

Pour bénéficier de ce temps partiel, 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.

6.2.2. 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.

6.2.3. RÉMUNÉRATION

Vous percevez un salaire/un traitement proportionnellement à votre durée de travail, mais vous n'êtes pas rémunéré pour la période non travaillée.

En revanche, vous pouvez percevoir la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE). Celle-ci est soumise à conditions.

6.2.4. 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 la limite de 3 ans par enfant, né ou adopté depuis le 1^{er} janvier 2004.

Pour les salariés, si le salaire annuel est égal au montant minimal permettant de valider quatre trimestres, la durée d'assurance sera la même que si vous avez travaillé une année complète.

6.2.5. 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.

6.3. LE TEMPS PARTIEL ORDINAIRE

À la suite ou à la place du temps partiel de droit, vous pouvez demander à bénéficier du temps partiel ordinaire. 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.

6.3.1. RÉMUNÉRATION

Vous percevez un salaire/un traitement proportionnellement à votre durée de travail, mais vous n'êtes pas rémunéré pour la période non travaillée.

6.3.2. 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.

7. LES CONGÉS SPÉCIAUX

7.1. LE CONGÉ DE SOLIDARITÉ FAMILIALE

Il permet de s'absenter pour assister un proche souffrant d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital, ou étant en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable.

Le congé est accordé pour une durée maximale de 3 mois, renouvelable 1 fois. Il peut être attribué pour une période continue, en période de travail à temps partiel ou par période fractionnée, sans pouvoir dépasser la durée maximale prévue.

Il est possible de bénéficier de ce congé quel que soit son statut.

Pendant la durée du congé, vous n'êtes pas rémunéré et vous ne pouvez exercer aucune activité professionnelle. En revanche, vous percevez une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie.

Le montant de cette allocation journalière est de 60,55 € brut à compter du 1er avril 2023. Le nombre total d'allocations journalières versées ne peut être supérieur à 21 jours maximum si le congé est pris de manière continue ou fractionnée à temps plein.

Pour bénéficier de cette indemnisation, vous devez adresser à votre RRH (pour les fonctionnaires) ou à votre Caisse Primaire d'Assurance Maladie (pour les salariés) une demande de versement de l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie.

Le congé peut être pris sur les jours versés sur le CET. Les jours pris seront abondés de 20 %.

Le congé de solidarité familiale prend fin :

- à l'expiration de la période maximale autorisée ;
- ou dans les 3 jours suivant le décès de la personne accompagnée ;
- ou avant l'une de ces échéances, sur demande écrite.

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

7.2. LE CONGÉ DE PROCHE AIDANT

Le congé de proche aidant est ouvert aux postiers s'occupant d'une personne présentant un handicap ou une perte d'autonomie d'une gravité particulière, avec laquelle ils résident ou

entretiennent des liens étroits et stables, qu'ils aient un lien de parenté ou non avec elle. La personne aidée doit résider en France de façon stable et régulière. Il est possible de bénéficier de ce congé quel que soit son statut.

Le congé peut être fractionné et le postier peut cesser totalement son activité ou travailler à temps partiel. En cas de fractionnement, la durée minimale de chaque période de congé est d'une journée pour les fonctionnaires et agents contractuels de droit public, et d'une demi-journée pour les salariés.

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

Le postier doit informer son manager du souhait de bénéficier d'un congé de proche aidant au moins un mois avant le début du congé par lettre recommandée avec avis de réception ou en lui remettant en main propre une lettre contre décharge. En cas d'urgence, attestée par certificat médical, le congé peut être accordé sans délai.

Ce congé n'est pas rémunéré mais il ouvre droit au versement d'une allocation journalière de proche aidant dans un maximum de 22 jours par mois (et 66 pour la totalité de la carrière). Pour percevoir cette allocation, le postier doit en faire la demande à la CAF. Le montant est de 62,44 € nets par jour au 1er janvier 2023.

Si le congé est pris sous forme de temps partiel, la rémunération est proratisée au regard de la durée de travail. Le montant mensuel de l'allocation est calculé sur la base du nombre de journées non travaillées pendant le mois.

Le postier aidant ne peut exercer aucune activité professionnelle à l'exception de l'activité à temps partiel éventuelle. Toutefois, il peut être employé par la personne aidée dans certaines conditions.

À l'issue du congé, le postier retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire et une rémunération au moins équivalente à celle qu'il percevait avant son départ.

7.3. LE CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE

Pour s'occuper d'un enfant à charge atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une gravité particulière rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants, il est possible de prendre un congé de présence parentale qui permet de bénéficier d'une réserve de jours de congés (310 jours ouvrés maximum à prendre sur une période maximale de 3 ans).

Le congé peut être pris sous la forme d'un congé en continu ou de manière fractionnée.

Le droit au congé de présence parentale peut être prolongé ou rouvert pour une nouvelle période de 310 jours au maximum sur présentation d'un certificat médical le justifiant. À titre exceptionnel et dérogatoire, il est possible de renouveler le congé de présence parentale lorsque le plafond de 310 jours est atteint avant l'expiration de la période des 3 ans.

Ce congé n'est pas rémunéré. Toutefois, une allocation journalière de présence parentale (AJPP) peut être versée par la CAF dans la limite de 22 jours par mois. Le montant de cette allocation est de 62,44 € par jour à compter du 1er janvier 2023.

Il est possible de bénéficier de ce congé quel que soit son statut. 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 par 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 qui atteste :

- de la particulière gravité de la maladie, de l'accident ou du handicap ;
- et de la nécessité d'une présence soutenue auprès de l'enfant et des soins contraignants.

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

Pour les postiers adhérents à la Tutélaire, des indemnités journalières peuvent être versées pour un congé de solidarité familiale, un congé de proche aidant ou un congé de présence parentale.

7.4. LES JOURS SOLIDARITÉ AIDANTS

Vous pouvez demander le bénéfice de jours solidarité aidants si vous êtes dans la situation suivante :

- vous venez en aide de manière bénévole à un enfant dont vous assumez la charge au sens des prestations familiales ;
- cet enfant aidé est atteint d'une maladie grave, d'une perte d'autonomie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité, rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.

Pour bénéficier de jours, vous devez :

- avoir utilisé et épuisé préalablement vos jours de congés à l'exception de 3 fois vos obligations hebdomadaires de travail, et vos jours sur CET, à l'exception de 2 fois vos obligations hebdomadaires de travail ;
- produire un certificat médical du médecin qui suit la personne aidée au titre de la pathologie en cause, justifiant de la particulière gravité de la maladie, de la perte d'autonomie, du handicap ou de l'accident ainsi que du caractère indispensable d'une présence soutenue et de soins contraignants ;
- fournir une déclaration sur l'honneur de votre qualité d'aidant et de votre lien avec le proche aidé.

Vous pouvez demander, par année civile, pour un même événement de santé, jusqu'à 5 fois vos obligations hebdomadaires de travail.

Un renouvellement dans l'année est possible.

Pour constituer votre dossier de demande, adressez-vous à votre RH de proximité.

7.5. AUTRES CONGÉS POSSIBLES

Il existe également la possibilité de prendre un congé sans solde ou une disponibilité sans traitement pour la garde d'un enfant handicapé en attente d'une structure d'accueil ou durant les périodes de fermeture de cette structure.

8. LES COMPLÉMENTS FINANCIERS

Un supplément familial de traitement (fonctionnaire) ou un complément pour charges de famille (salarié) est versé aux parents d'enfants à charge. Le montant varie en fonction du nombre d'enfants.

Vous devez demander par écrit à votre responsable RH l'attribution de ce complément financier.

9. LES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT

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

9.1. 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 et que l'enfant a moins de 16 ans.

Leur nombre varie en fonction de votre situation ou régime de travail.

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.

9.2. LES PARENTS D'ENFANTS HANDICAPÉS MINEURS OU MAJEURS

- Pour les parents d'enfants handicapés, les Autorisations Spéciales d'Absence pour enfant malade citées ci-dessus sont sans condition d'âge.
- Des Autorisations Spéciales d'Absence (ASA) « enfants handicapés » supplémentaires sont accordées, si le taux d'incapacité de votre enfant est supérieur ou égal à 50 %, sans limite d'âge.

Le nombre d'ASA est égal à une fois les obligations hebdomadaires de travail plus un jour (doublement pour les familles monoparentales).

- 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 (enfant mineur ou majeur) sur présentation d’un justificatif (visite médicale, intervention chirurgicale, rendez-vous administratif, rendez-vous avec le juge des tutelles...).

Elles seront de droit si vous les demandez 2 semaines à l’avance.

- Cinq jours d’ASA supplémentaires sont accordés lors de la survenue chez l’enfant d’un handicap, d’une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d’un cancer.

Pour en savoir plus :

Pour les parents d’enfants en situation de handicap, un guide complémentaire spécifique est disponible sur Netrh (Santé-Vie au travail / Diversité / Égalité Femmes-Hommes / Parentalité) <https://www.netrh.extra.laposte.fr/parentalité>

9.3. LES FAMILLES MONOPARENTALES

- Le nombre d’ASA pour enfant malade et d’ASA supplémentaires pour enfant handicapé est doublé pour 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 social qui vous accompagnera dans les démarches ;
 - la postière ou le postier à temps partiel se trouvant dans cette situation pourra reprendre à temps complet s’il le souhaite.
- Si vous élevez seul 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 70 € par nuit.
- En cas de contraintes particulières d’organisation, des demandes d’aménagement horaire peuvent être demandées à votre manager qui examinera votre demande avec bienveillance.

9.4. ASA JUSTIFIÉES PAR L’ÉTAT DE SANTÉ DE CERTAINS PARENTS PROCHES

Vous avez droit à des Autorisations Spéciales d’Absences justifiées par l’état de santé de vos proches (conjoint ou partenaire lié par un PACS, père, mère, enfant). Ces ASA sont accordées quel que soit son statut et sans conditions d’ancienneté :

- **ASA Maladie très grave d'un parent proche**

L'autorisation est accordée, sous réserve des nécessités de service, sur demande écrite, accompagnée d'un certificat médical établi par le médecin traitant précisant l'état de santé du malade ou la présence indispensable du postier.

L'autorisation spéciale d'absence peut être accordée pour une période maximale de 3 jours. Si la situation le nécessite, vous pouvez bénéficier de plusieurs périodes de 3 jours en présentant un nouveau justificatif pour chaque demande. Cependant, il n'est pas possible d'accorder successivement et sans discontinuité plusieurs périodes de 3 jours.

Une Autorisation Spéciale d'Absence pour maladie très grave d'un parent proche ne peut être refusée pour le seul motif que, quelques temps auparavant, la personne en a bénéficié. Cependant, l'attribution répétée suppose des affections différentes ou des rechutes de la même affection, ou bien des parents proches différents.

Une Autorisation Spéciale d'Absence pour maladie très grave d'un parent proche peut être cumulée avec l'Autorisation Spéciale d'Absence accordée en cas d'hospitalisation d'un parent proche.

- **ASA Hospitalisation d'un parent proche**

L'autorisation est accordée, sous réserve des nécessités de service, sur demande écrite lorsque la présence du postier auprès du parent proche est indispensable pour l'aider à accomplir les formalités administratives liées à l'hospitalisation.

La durée de l'Autorisation Spéciale d'Absence doit correspondre au temps nécessaire pour accomplir la démarche dans la limite d'une journée, lors de l'entrée du malade à l'hôpital et lors de sa sortie.

Cette Autorisation Spéciale d'Absence est accordée sans condition de nuitée dans l'établissement hospitalier. Il est nécessaire de produire une attestation d'hospitalisation du proche.

Pour les agents travaillant de nuit, cette Autorisation Spéciale d'Absence pourra être prise la nuit précédant ou suivant l'hospitalisation.

Outre les hôpitaux et les cliniques, il faut entendre par établissements hospitaliers, les maternités, les hospices, les maisons de retraite et les maisons de repos ou de convalescence.

- **ASA Annonce d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez l'enfant**

La durée de l'ASA est fixée à cinq jours ouvrables.

L'ASA n'est pas obligatoirement prise immédiatement lors de l'annonce mais dans une période raisonnable par rapport à cette annonce.

Le postier informe par tout moyen son responsable hiérarchique de sa volonté de bénéficier de cette autorisation spéciale d'absence en présentant un justificatif.

Cette ASA n'entraîne pas de réduction de rémunération et est assimilée à du temps de travail effectif.

- **ASA pour les postiers aidants**

Cette ASA permet au postier aidant d'accompagner son aidé pour des démarches médicales ou administratives.

Elle est accordée, pour une durée maximale annuelle de 3 jours, fractionnable en journée ou en demi-journée, sur demande écrite.

Elle est attribuée de droit si elle est demandée 2 semaines à l'avance. Le postier doit présenter :

- une attestation médicale ou convocation s'il s'agit de démarches administratives au nom du proche aidé .
- un certificat d'aidant ou, à défaut, une déclaration sur l'honneur de sa qualité d'aidant et de son lien avec le proche aidé.

PARTIE 2 : LES ACTIVITÉS SOCIALES POUR LES PARENTS ET LEURS ENFANTS

1. LE RETOUR AU TRAVAIL APRÈS UN CONGÉ DE MATERNITÉ (0-3 ANS)

1.1 LES PRESTATAIRES SPÉCIALISÉS DANS LA GARDE D'ENFANTS

La Poste a négocié des avantages pour vous auprès de **Kinougarde**, **Kangouroukids** et **Worklife**.

Pour **Kinougarde** et **Kangouroukids** : Bien que ces partenaires soient l'employeur de votre intervenant à domicile, c'est vous qui validez la personne qui vous est proposée. Si votre retour est positif, le prestataire conclut le contrat de travail, paie le salaire, les charges sociales, les congés payés et gère les absences. Les postiers doivent seulement acquitter la facture mensuelle qui sera émise en fonction du nombre d'heures durant lesquelles ils ont eu recours à la prestation.

Les réductions négociées sont appliquées sur présentation d'une carte d'identité professionnelle, de l'en-tête de votre fiche de paie ou de toute autre preuve attestant que La Poste est votre employeur.

Spécialiste de la garde d'enfants à domicile, **Kinougarde** propose un ensemble de solutions de garde et d'accompagnement des enfants, notamment sur les trajets école-domicile, crèche-domicile ou lors de l'accompagnement aux activités extrascolaires.

Les postiers bénéficient de tarifs et de conditions privilégiées sur l'ensemble des prestations. La cotisation annuelle est gratuite et les demandes sont traitées en priorité.

Toutes ces offres sont disponibles sur le Portail malin

<https://www.portail-malin.com>

Nom d'utilisateur : offre

Mot de passe : sociale

Ligne des activités sociales :

Du lundi au vendredi de 9 h à 17 h :

0 800 000 505 Service et appels gratuits

Des devis personnalisés peuvent être effectués via un site et une ligne téléphonique (01 56 58 58 62) dédiés aux postiers. Il est également possible de passer par l'une des 27 agences de France métropolitaine du réseau Kinougarde.

Kangouroukids est une entreprise constituée de 128 agences situées en métropole, à La Réunion et en Martinique. Son expertise couvre l'ensemble des modes de garde habituels mais aussi :

- garde d'enfants en horaires décalés (tôt le matin ou jusqu'à une heure avancée de la nuit) ;
- enfants malades ne pouvant aller en crèche ou à l'école ;
- garde à domicile le samedi ou le dimanche.

La prestation ponctuelle de garde est traitée dans un délai de 24 heures suivant la demande du postier. La durée minimale de ce type d'intervention est de 2 heures.

Le coût de la prestation se décompose en deux parties : une cotisation annuelle et un taux horaire. La cotisation annuelle vous est offerte. Les tarifs horaires « Poste » sont entre 4 % et 11 % inférieurs au prix public, hors horaires décalés.

Pour demander un devis, il suffit de prendre contact avec l'agence à proximité de votre domicile entre 9 h et 18 h du lundi au vendredi. Les démarches peuvent également être effectuées en agence ou par mail à : callcenter@kangouroukids.fr

Worklife met directement en relation le parent avec une nourrice ou tous types de services à la personne à proximité de chez vous. Vous pouvez gérer l'intervenant en toute autonomie.

La tarification proposée est moins coûteuse du fait de l'absence d'intermédiaire et du financement par La Poste des frais d'accès au service. Vous réglez uniquement les prestations que vous consommez. Pour en bénéficier, vous devez créer un compte sur le site <https://laposte.worklife.fr/>

L'accès à la plateforme se fait à partir de votre identifiant postal, composé de 6 caractères (3 lettres et 3 chiffres)

Pour en savoir +

Rendez-vous sur le Portail malin.
Parentalité/Les aides à la parentalité/Garde
d'enfants à tarif négocié

1.2 DOMISERVE

La plateforme de Domiserve accompagne les postières et les postiers sur les questions d'ordre juridique qu'ils pourraient se poser sur l'emploi direct de leur nourrice pour la garde de leur enfant (démarches, contractualisation, déclaration, etc.).

Les conseillers peuvent également les accompagner dans l'utilisation du CESU.

Pour en savoir +

Pour contacter la plateforme, appeler le **0800 000 505** (Services et appels gratuits)
du lundi au vendredi de 9 h à 17 h

1.3 LES AIDES FINANCIÈRES

La Poste aide les parents à financer certains frais relatifs à la garde de leurs enfants, jusqu'aux 11 ans. L'aide est versée sous la forme de **CESU** (le CESU permet de régler les frais de garde de votre enfant, les dépenses de soutien scolaire, des heures de ménage, de bricolage, de repassage : plus de 20 service à la personne sont payables en CESU).

En plus de ces droits individuels, le postier bénéficie de titres supplémentaires à hauteur de :

- 84 titres par an si l'enfant a entre 0 et 3 ans ;
- 55 titres par an si l'enfant a entre 4 et 11 ans.

➔ Rendez-vous sur Le Portail malin :

<https://eas.portail-malin.com> pour demander vos titres CESU

Les parents qui ne souhaitent pas recourir à cette forme d'aide, peuvent demander une **participation aux frais de garde rémunérée**. Le montant total de l'aide perçue sera identique à celui octroyé sous forme de préfinancement de CESU.

➔ Pour faire une demande en ligne, rendez-vous sur le Portail malin.

2. LE DÉBUT DE LA SCOLARISATION DES ENFANTS (4-10 ANS)

2.1 LE SOUTIEN SCOLAIRE

C'est pendant ses premières années d'école que votre enfant va acquérir les bases indispensables à toute sa scolarité mais aussi développer sa confiance en lui, son autonomie et le goût d'apprendre. Le rythme d'acquisition des connaissances n'est pas le même en fonction de chacun. De même, les difficultés ne sont pas identiques. Ainsi, les besoins de soutien scolaire varient d'un enfant à l'autre. Cette diversité des situations nous a conduits à développer plusieurs types d'offres :

Toutapprendre, le soutien scolaire 100 % gratuit via Internet pour les enfants de postiers. Des professeurs de l'Éducation Nationale en ligne, des fiches pédagogiques..., permettent à vos enfants d'acquérir dès le début les bonnes bases.

Academia et **Complétude** proposent des cours en face-à-face à des tarifs négociés.

Le soutien aux apprentissages consiste en une aide de prise en charge des dépenses de soutien scolaire, y compris paramédical, pour chaque enfant de postier. Il comprend également les dispositifs et consultations paramédicales non remboursés par la CPAM, le coaching, la sophrologie, la psychothérapie ou un équipement.

Le soutien aux apprentissages est ouvert aux enfants de postiers en position d'activité, y compris les salariés en CDD de plus de 3 mois. Cette offre concerne les enfants scolarisés du CP aux études supérieures, sans considération de leur âge ou de territoire de résidence (hexagone, Corse et DOM).

L'aide à la prise en charge a été augmentée pour les postiers ayant un ou plusieurs enfants en situation de handicap.

Pour en savoir +

Rendez-vous sur le Portail malin
Parentalité/Toutes vos aides parentalité en un clic

2.2 LES AIDES FINANCIÈRES POUR LA SCOLARITÉ

Une allocation de scolarité est versée chaque année aux familles dont les enfants sont scolarisés et ayant un quotient familial inférieur ou égal à 8 520 €. Pour le primaire, le versement est de 70 €. Il s'agit d'un complément par rapport aux aides publiques. Elle permet d'aider les familles à financer leurs dépenses.

La modification des rythmes scolaires s'est traduite par la mise en place de nouvelles activités organisées par la commune ou l'école. Celles-ci interviennent avant ou après le temps scolaire, à travers l'accueil du matin ou du mercredi après-midi hors vacances scolaires, qui lui-même se décline en études surveillées, en accueil de loisirs... Les postiers qui supportent des frais au titre de ces activités peuvent demander la **prestation périscolarité**. Elle est proposée aux parents dont les enfants ont moins de 11 ans ou qui sont scolarisés en primaire au-delà de cet âge.

Sur la base du quotient familial, l'aide peut atteindre 45 % de la facture acquittée, dans la limite de 45 € par mois et par enfant (et par postier parent en cas de couple de postiers).

Classes découvertes : cette prestation est destinée à prendre en charge une partie des frais de séjours en « classe découverte » dans un cadre scolaire, en France ou à l'étranger, des enfants à charge de moins de 18 ans (classe verte, culturelle, linguistique, de l'environnement, du patrimoine, échanges pédagogiques...).

Cette prestation est accessible à l'ensemble des postiers à des taux modulés en fonction des ressources de la famille.

Pour en savoir +

Rendez-vous sur le Portail malin
Parentalité/Toutes vos aides parentalité en un clic

2.3 LES ACCOMPAGNEMENTS EXTRA-SCOLAIRES ET DURANT LES VACANCES

Les Séjours enfants accompagnés sont une prestation destinée à prendre en charge une partie des frais de séjour sur le lieu de vacances lorsque l'enfant était présent. Cette prestation est accessible aux postiers à des taux modulés en fonction des ressources de la famille. Il peut s'agir de séjours en centres familiaux de vacances (maisons familiales, villages de vacances), gîtes, locations meublées, campings, etc. Pour les séjours en centre Azureva, le versement de la prestation peut être effectué sous la forme d'une déduction opérée sur le montant du solde de la facture du séjour à régler avant le départ.

Les centres de loisirs proposent des activités de loisirs éducatives : activités manuelles, jeux d'intérieur ou d'extérieur, activités de détente... Ils accueillent les enfants à la journée ou par demi-journée. Les collectivités locales et les associations sont les principales organisatrices de ces accueils de proximité. Les parents qui ont recours à ces structures durant les petites ou les grandes vacances peuvent bénéficier de l'aide financière intitulée vacances en centre de loisirs.

L'AVEA La Poste propose une grande variété de séjours et colonies durant toutes les périodes de vacances scolaires à des tarifs subventionnés. Fonctionnant sur le principe du tiers payant, le postier acquitte seulement sa quote-part.

Des activités spécifiques sont prévues pour la tranche 4 à 11 ans :

- les Séjours Easy Colos, idéaux pour une première expérience de colonie de vacances. Avec des centres répartis sur tout le territoire, envoyez votre enfant à proximité de votre domicile. De plus, vous l'accompagnez sur le centre et allez le rechercher ;
- les séjours multi-activités pour découvrir de nouvelles activités ;
- les séjours spécialisés permettent de mettre l'accent sur ses passions (sport, nature & animaux...)
- Les séjours culture & langues l'immergeront dans un environnement dédié à la découverte d'une langue étrangère (dès 6 ans).

Les parents qui ne souhaitent pas recourir à **L'AVEA La Poste** peuvent choisir le prestataire de leur choix et demander un remboursement au titre de la **prestation « colonies de vacances »**. Ils devront alors faire l'avance de fonds et présenter la facture acquittée au retour de leur enfant pour une prise en charge.

Pour faire une demande en ligne

Site Internet : www.avea-vacances.fr

Contact : AVEA La Poste, 8 rue Brillat Savarin, 75013 Paris

Téléphone : 01 45 65 02 02 -
du lundi au vendredi de 9 h à 17 h 30

Email : contact@avea.asso.fr

3. LA PRÉ-ADOLESCENCE (11-13 ANS)

3.1 LES AIDES FINANCIÈRES

Parallèlement aux différentes aides financières publiques en faveur des élèves du premier cycle (équivalent collège), les postiers dont le revenu du foyer est inférieur à 8 520 € peuvent demander une **allocation scolarité** pour leur enfant. Le montant de l'aide est de 145 € par année scolaire et par enfant. Outre le critère de revenu, l'octroi est conditionné à la scolarisation de l'enfant dans l'Union Européenne, et en Suisse, au sein d'un établissement public ou privé sous contrat avec l'État.

L'école de votre enfant organise un voyage d'étude, une classe découverte... Les familles doivent acquitter un montant pour ce voyage. **La prestation classe découverte** allège votre facture en fonction des revenus de votre foyer.

3.2 LE SOUTIEN SCOLAIRE

Toutapprendre, Acadomia, Complétude : changement d'établissement scolaire, nouveaux rythmes, premier trimestre décevant... autant d'éléments qui peuvent perturber l'apprentissage. Évitez le décrochage en recourant à l'une de ces quatre offres.

Toutapprendre est un service en ligne de soutien scolaire 100 % gratuit pour les enfants de postier.

Toutapprendre propose notamment des ressources pédagogiques en ligne pour faciliter l'apprentissage (formats vidéos, fiches de synthèse,...).

Academia et Complétude proposent des cours en face-à-face à des tarifs négociés.

Le soutien aux apprentissages vous permet de choisir le prestataire de votre choix en limitant vos frais financiers. Pour cela, La Poste propose une aide de prise en charge des dépenses de soutien scolaire, y compris paramédical, le coaching, la sophrologie, la psychothérapie ou un équipement pour chaque enfant de postier, scolarisé du CP aux études supérieures, sans considération de son âge ou de son territoire de résidence (hexagone, Corse et DOM).

L'aide à la prise en charge a été augmentée pour les postiers ayant un ou plusieurs enfants en situation de handicap.

3.3 LES ACCOMPAGNEMENTS EXTRA-SCOLAIRES

Votre enfant débute l'apprentissage d'une nouvelle langue et vous souhaitez qu'il progresse rapidement. Avez-vous pensé aux séjours linguistiques ?

L'immersion reste l'une des méthodes les plus efficaces. La plupart des organismes proposent des séjours linguistiques dès 10 ans. Ces séjours en collège ou en famille d'accueil permettent aux plus jeunes de découvrir une langue et toute la culture associée. Désormais, il est également possible de sélectionner la thématique du séjour.

La prestation séjours linguistiques aide financièrement les parents qui souhaitent envoyer leurs enfants en immersion à l'étranger.

Les enfants peuvent bénéficier de **l'Offre Sports et Activités Culturelles** jusqu'à leurs 25 ans inclus sous conditions, pour une pratique annuelle sportive ou culturelle, sur présentation d'un justificatif.

L'AVEA La Poste propose, en France comme à l'étranger, une grande variété de séjours et colonies durant toutes les périodes de vacances scolaires. Fonctionnant sur le principe du tiers payant, le postier acquitte seulement sa quote-part. Les enfants sont regroupés par tranche d'âge afin que le calibrage des activités soit adapté aux capacités de tous.

- Les jeunes pourront partir près de chez eux avec les Séjours Easy Colos, bénéficier d'un séjour multi-activités ou spécialisé, s'améliorer en langue grâce à un séjour culture et langue.
- Dès 12 ans, de nouvelles possibilités s'ouvrent à eux : les séjours Globe - Trotteurs : city-trip ou en itinérance dans des pays d'Europe pour faire le plein de découvertes culturelles ;

Les parents qui ne souhaitent pas recourir à **L'AVEA La Poste** peuvent choisir le prestataire de colonie de leur choix et demander un remboursement au titre de la **prestation « colonies de vacances »**. Ils devront alors faire l'avance de fonds et présenter la facture acquittée au retour de leur enfant pour une prise en charge.

À l'occasion des congés scolaires, il est possible que votre enfant fréquente un centre de loisirs. Ces accueils sont éligibles à la **prestation « Vacances en centre de loisirs »**. La prestation est versée sans limitation du nombre de journées et la participation de La Poste est proportionnelle aux ressources de la famille et à la fréquentation à la journée ou à la demi-journée.

Avec l'offre de **séjours enfants accompagnés**, vous pouvez accompagner vos enfants pour leur faire découvrir le monde en bénéficiant d'une aide financière.

Pour faire une demande en ligne

Site Internet : www.avea-vacances.fr

Contact : AVEA La Poste, 8 rue Brillat Savarin, 75013 Paris

Téléphone : 01 45 65 02 02 -
du lundi au vendredi de 9 h à 17 h 30

Email : contact@avea.asso.fr

4. L'ADOLESCENCE (14-18 ANS)

4.1 SÉJOURS ENFANTS ACCOMPAGNÉS

Le départ est possible tout autant avec un(e) ami(e) qu'avec un membre de la famille pour obtenir la prestation. Cette offre est accessible à l'ensemble des postiers à des taux modulés en fonction des ressources de la famille.

4.2 LE SOUTIEN SCOLAIRE

Si votre enfant rencontre des difficultés dans sa scolarité ou doit passer un examen, le brevet ou le baccalauréat, nos offres de soutien scolaire peuvent l'aider. Les matières couvertes ne se limitent pas aux mathématiques, au français ou aux langues. Des professeurs interviennent dans tous les domaines.

L'offre est structurée autour de quatre axes en fonction des besoins de votre enfant :

- Avec **Toutapprendre**, votre enfant peut aussi parfaire sa préparation au CAP, BEP, BAC pro, s'inscrire à Parcoursup avec les tests d'orientation préalables.
- **Acadomia** et **Complétude** proposent des cours en face-à-face ou de stages de révision.
- Avec **le soutien aux apprentissages**, vous pouvez bénéficier d'une aide financière si votre enfant a notamment besoin d'un coach ou d'un spécialiste des troubles de l'apprentissage.

Pour en savoir +

Rendez-vous sur le Portail malin
Parentalité/Toutes vos aides parentalité en un clic

4.3 LES AIDES FINANCIÈRES

Si votre enfant suit une scolarisation dans l'Union Européenne, et en Suisse, au sein d'un établissement public ou privé sous contrat avec l'État, vous êtes peut-être éligible à **l'allocation scolarité**.

Ce dispositif est destiné à compléter l'attribution d'une bourse ou d'autres aides que le postier pourrait percevoir. Les familles avec un quotient familial inférieur ou égal à 8 520 € peuvent bénéficier de 368 € annuels au titre des études de second cycle (équivalent lycée).

L'école de votre enfant organise une classe découverte, un voyage d'étude... Les familles doivent acquitter un montant pour ce voyage. **La prestation classe découverte** allège votre facture en fonction des revenus de votre foyer.

4.4 LES ACCOMPAGNEMENTS EXTRA-SCOLAIRES

Les enfants peuvent bénéficier de **l'Offre Sports et Activités Culturelles** jusqu'à leurs 25 ans sous conditions, sur présentation d'un justificatif.

L'aide au BAFA pour vos enfants à partir de 16 ans : nombreux sont les jobs d'été en lien avec l'encadrement des enfants. Ces offres d'emplois saisonniers sont réservées aux candidats détenteurs du BAFA. Une aide complémentaire exceptionnelle à la formation de la première session du BAFA est attribuée sous condition qu'elle se déroule à l'AVEA La Poste pour les postiers de l'hexagone. Pour les DOM et la Corse, le choix de l'organisme de formation est libre.

Pour faire une demande en ligne

Rendez-vous sur :
<https://eas.portail-malin.com/>

L'offre de séjours linguistiques : pour parfaire sa connaissance d'une langue étrangère à travers une immersion et des cours dispensés par un professeur du pays, les participants bénéficient de cours de langues à hauteur de quinze heures par semaine. De nouvelles destinations sont proposées: Malte, Chypre, Espagne et Italie. En fonction du quotient familial, l'aide journalière peut atteindre 24€ par enfant et par jour.

Pour en savoir +

Rendez-vous sur le Portail malin
Parentalité/Toutes vos aides parentalité en un clic

L'AVEA La Poste propose, en France comme en Europe, une grande variété de séjours et colonies durant toutes les périodes de vacances scolaires.

À partir de 16 ans votre enfant pourra passer le BAFA au sein de l'association pour encadrer les enfants sur des séjours ou des temps périscolaires.

La Poste propose une aide complémentaire à la formation, lors de la 1re session sous condition qu'elle se déroule à l'AVEA La Poste pour les postiers de métropole. Pour la Corse et les DROM, le choix de l'organisme de formation est libre.

Les parents qui ne souhaitent pas recourir à **l'AVEA La Poste** peuvent choisir le prestataire de leur choix et demander un remboursement au titre de la **prestation « colonies de vacances »**. Ils devront alors faire l'avance de fonds et présenter la facture acquittée au retour de leur enfant pour une prise en charge.

Pour faire une demande en ligne

Site Internet : www.avea-vacances.fr
Contact : AVEA La Poste, 8 rue Brillat Savarin, 75013 Paris
Téléphone : 01 45 65 02 02 -
du lundi au vendredi de 9 h à 17 h 30
Email : contact@avea.asso.fr

5. L'ENTRÉE DANS L'ÂGE ADULTE

5.1 LES AIDES FINANCIÈRES ET MATÉRIELLES

L'allocation de scolarité peut financer une partie des frais de scolarité engagés par les postiers pour leurs enfants poursuivant des études. Si votre enfant a moins de 27 ans au 1er janvier de l'année civile, s'il suit des études post-bac et si le quotient familial ne dépasse pas la limite définie pour y être éligible, soit 9 425 €, une allocation dégressive, assise sur les ressources, peut vous être octroyée. Le montant de celle-ci varie entre 100 € et 955 € par an.

Le travail d'animateur est un premier pas vers la vie active. Cette expérience est souvent valorisée par les recruteurs. Ainsi, pour faciliter l'entrée dans la vie active, une **aide au Bafa** a été mise en place pour les enfants de postiers. Elle est attribuée forfaitairement, à condition que la formation ait eu lieu à l'AVEA La Poste pour les enfants de l'hexagone, et dans tout type d'organisme pour la Corse et les DOM.

Le soutien aux apprentissages est une aide de prise en charge des dépenses de soutien aux études supérieures. Il comprend également les dispositifs et consultations paramédicales non remboursés par la **CPAM**, le coaching, la sophrologie ou un équipement.

Trouver **un logement étudiant** près de son école ou de son stage est souvent un parcours du combattant. C'est un des premiers facteurs parmi les obstacles à la poursuite des études. Afin d'apporter des réponses sur ce sujet, La Poste a signé un partenariat avec **Nexity Studéa**, propriétaire et gestionnaire des résidences.

Les 120 résidences Nexity Studéa sont réparties dans 50 villes, à proximité des grands pôles étudiants. Au total, 15 000 appartements de 18 m² à 25 m² sont proposés. Chaque studio dispose d'un coin cuisine équipée, d'une salle de bain avec toilettes, d'un lit et d'un espace de travail. Grâce à ce partenariat, les demandes des postiers sont traitées en priorité et les frais de dossiers sont réduits.

Studélites. Du studio au 5 pièces, les 51 résidences étudiantes proposent des logements équipés, meublés ou non. En passant par ce partenaire, vous bénéficiez de remises sur les frais de dossier de 25 % sur les résidences parisiennes et d'Île-de-France, et de 50% sur les résidences situées en province.

Twenty campus propose un ensemble de 31 résidences étudiantes. Avantages postiers : frais de dossiers minorés et traitement prioritaire.

La résidence Jacques Restignat, située en Île-de-France (à Cachan/Val de Marne), propose des chambres et des studios. Les loyers varient de 690 € à 990 € toutes charges comprises. Dans cette résidence, les enfants de postiers sont prioritaires et éligibles à une aide de 75 € à 300 € qui vient chaque mois en déduction.

Pour en savoir +

Rendez-vous sur le Portail malin.
Parentalité/Toutes vos aides parentalité en un clic

La caution loyer ou « dépôt de garantie » est la somme versée au propriétaire au moment de la signature du contrat de location en vue de l'indemniser pour d'éventuelles dégradations ou loyers impayés. Bien qu'elle ne soit pas obligatoire, la caution est souvent exigée par les propriétaires.

Selon les disponibilités, des hébergements peuvent être proposées par le **Service Logement de La Poste** à des enfants de postiers dans le cadre de leurs études ou en contrat d'alternance à La Poste.

Des dispositifs financés par Action Logement peuvent vous être proposés :

L'Avance LOCA-PASS Emménager génère des coûts liés au déménagement, à l'installation ou encore à l'équipement du logement. Action Logement propose de financer sous forme de prêt à taux 0% le versement de votre dépôt de garantie, somme généralement exigée au moment de la signature du bail.

La Garantie VISALE (Visa pour le Logement et l'Emploi) est une caution locative accordée par Action Logement. Elle garantit le paiement du loyer et des charges locatives à votre propriétaire en cas de défaillance de paiement. Gratuite, elle vise à faciliter votre recherche de logement en rassurant votre bailleur.

Pour en savoir +

<https://monagencelogement.laposte.fr/article/une-solution-dhebergement-temporaire>

Pour en savoir +

<https://locapass.actionlogement.fr/eligibilite/check/>
<https://site.actionlogement.fr/eligibilite-visale/>

6. LES POSTIERS PARENTS

6.1 LES AIDES FINANCIÈRES

La prestation « séjours enfants accompagnés » s'adapte à votre façon de voyager. Quelle que soit la durée ou le type d'hébergement (hôtel, camping, location...). La Poste prend en charge une partie de dépenses que vous avez engagées en fonction de vos revenus dans la limite de 45 jours par an.

Pour en savoir +

Rendez-vous sur le Portail malin.
Vacances/vacances d'enfants.

Pour tous les services à la personne, pensez **au CESU**.

Accessible à tous les postiers en activité, fonctionnaires et salariés permanents, il permet de régler l'ensemble des services à la personne. Le CESU préfinancé par La Poste est un mode de paiement nominatif valable partout dans l'hexagone, en Corse, dans les départements d'Outre-mer.

Le CESU permet de régler les frais de garde de votre enfant, les dépenses de soutien scolaire, des heures de ménage, de bricolage, de repassage. Le paiement d'un service à la personne en CESU permet de bénéficier d'un crédit d'impôt de 50 %.

Le préfinancement de La Poste varie en fonction des ressources du postier, entre 5 € et 13 € sur une valeur faciale de 15 €. Le nombre de Titres CESU préfinancés attribuables par La Poste est de 50 titres par an et par postier.

Pour les postiers bénéficiaires d'une obligation d'emploi ou titulaire d'un certificat d'aidant familial le préfinancement de titres CESU La Poste s'élève à 1 830 € par an.

Ces titres peuvent être dématérialisés ou physiques. Ceux-ci se présentent sous la forme d'un chéquier adressé au domicile du postier. Les titres dématérialisés alimentent le compte e-CESU du postier à partir duquel il paye au centime près son prestataire. Pour le Cesu Parentalité, le droit est pour chacun des enfants jusqu'au jour des 11 ans de l'enfant.

À titre d'exemple, un postier sans enfant a droit à 50 titres. Un postier qui a deux enfants de 2 et 5 ans cumule ce droit avec l'aide à la parentalité : 50 (Cesu tout postier) + 84 (Cesu enfant jusqu'à 4 ans) + 55 (Cesu enfant de 4 à 11 ans).

Worklife. Vous avez besoin de faire une pause et souhaitez confier certaines tâches du quotidien à quelqu'un, voire que l'on s'occupe de votre animal de compagnie durant vos congés. Worklife vous permet de trouver la perle rare à des tarifs accessibles... La Poste finance l'ensemble des frais au service, vous réglez uniquement les prestations que vous consommez.

Pour en savoir +

Rendez-vous sur le Portail malin.
Parentalité/Toutes vos aides parentalité en un clic

6.2 LES SERVICES DE DOMISERVE

Domiserve, filiale à 100 % de La Banque Postale, est le partenaire choisi par La Poste pour l'émission des CESU.

Les services proposés par Domiserve simplifient l'utilisation des CESU et l'emploi d'un salarié à domicile en apportant toute l'information utile et les outils essentiels pour comprendre et gérer les démarches administratives, le contrat de travail, la déclaration, la fiscalité, etc.

Sur simple appel téléphonique, les postiers peuvent bénéficier de l'aide et de l'accompagnement des conseillers de Domiserve pour faciliter leur quotidien :

- une ligne téléphonique dédiée pour obtenir les réponses pratiques auprès d'un conseiller ;
- une boîte à outils complète avec des modèles de contrats, des guides et des fiches pratiques;
- un outil de mise en relation pour faciliter la recherche d'un(e) salarié(e) à domicile ;
- des réponses d'ordre juridique ou administratif sur l'emploi direct d'une personne à domicile (services à la personne).

Pour en savoir +

Pour contacter la plateforme, appeler le :
0 800 000 505 du lundi au vendredi de 9h à 17h

6.3 LA MUTUELLE GÉNÉRALE

Un médecin accessible 24h/24 et 7j/7 grâce à la Mutuelle Générale et son service de **téléconsultation**.

Quel que soit le pays, le lieu, le jour ou l'heure vous pouvez entrer en contact gratuitement avec un médecin. Une simple connexion Internet suffit. En quelques clics, vous serez rapidement mis en relation avec le praticien souhaité.

Les échanges peuvent se faire par tchat, par appel visio ou audio. En fonction de la situation, il sera même possible d'obtenir une ordonnance. Votre conjoint et vos enfants peuvent également bénéficier de ce service, s'ils sont inscrits sur votre contrat santé. Pour les enfants mineurs, la présence d'un représentant légal est requise pour accéder au service.

Pour accéder à une téléconsultation

Rendez-vous sur IMA Santé :
<https://img.ima-sante.com>
 Votre numéro d'adhérent à La Mutuelle Générale figurant sur votre carte de tiers payant vous sera demandé à la première connexion.

6.4 ACHAT DE MATÉRIEL INFORMATIQUE

Participez à une vente flash de matériel informatique, organisée par l'un de nos partenaires.

Ces ventes ponctuelles ont pour but de vous permettre d'équiper vos enfants avec un budget réduit.

Tenez-vous informés de la prochaine en vous rendant sur le Portail malin.

7. LES AIDES POUR LES ENFANTS EN SITUATION DE HANDICAP

Des prestations d'activités sociales sans aucune condition de ressources pour les parents ayant à charge un enfant en situation de handicap sont proposées par La Poste.

Le guide des parents d'enfant(s) en situation de handicap et le guichet des aidants sont là pour vous renseigner.

Certains partenaires peuvent vous accompagner dans vos démarches.

Pour en savoir +

Pour en savoir plus, et pour retrouver le guide des parents d'enfant(s) en situation de handicap, rendez-vous sur le Portail malin.
 Contact du Guichet des aidants : 01 78 16 14 27
 du lundi au vendredi de 8 h 30 à 18 h 30.

7.1 ALLOCATION POUR ENFANT ATTEINT D'UNE MALADIE CHRONIQUE OU D'UN HANDICAP POURSUIVANT DES ÉTUDES

Le postier parent d'un enfant âgé de 20 à 27 ans atteint d'une maladie chronique ou d'un handicap et poursuivant des études peut bénéficier d'aide pour faciliter l'intégration sociale de l'enfant. Cette

prestation versée mensuellement, sans condition de ressources, est de 30% de la base mensuelle de calcul des prestations familiales de la CAF.

7.2 L'AFEH

L'AFEH est l'association des familles d'enfants handicapés de La Poste et Orange.

Créée en 1969, elle propose un vaste éventail de prestations pour informer, conseiller, soutenir et accompagner les familles tout au long du parcours de vie de l'enfant, quel que soit son âge ou le type de handicap.

L'association s'appuie sur une équipe de salariés et sur un réseau de bénévoles présents sur toute la France. À l'écoute des familles, ils savent apporter des réponses à toutes les questions en lien avec des experts. Ils sont également actifs sur leur territoire pour rapprocher les familles, rompre l'isolement en organisant des temps de partage ou de loisirs.

L'AFEH gère un village vacances à Allasac en Corrèze, adapté à tout type de handicap et ouvert à tous.

Les prestations d'aide aux familles sont les suivantes :

- Informations sur les droits : prestations sociales, allocations, accessibilité à la santé, à la scolarité, à l'emploi, à la citoyenneté
- Aide administrative auprès de différents organismes : MDPH, CAF, juge des tutelles...
- Aide financière pour l'achat de matériel spécifique comme un fauteuil roulant ou l'aménagement d'un véhicule ou d'un logement.
- Conseils juridiques et notariaux.
- Organisation de séjours de répit pour les parents dans le village vacances VSA Corrèze.
- Organisation de séjours de vacances adaptées pour les enfants, adolescents et adultes handicapés en été.
- Aide financière pour des séjours vacances librement choisis par la personne handicapée ou la famille.

Pour en savoir +

Contact AFEH : 8 rue Brillat Savarin – 75013 Paris

Téléphone : 01 58 10 15 00

Courriel : contact@afeh.net

Site internet : <https://www.afeh.net/>

7.3 L'APCLD

L'APCLD est une association au service des personnels actifs et retraités de La Poste et de Orange, confrontés à la maladie et au handicap, ainsi que de leur famille (parents, enfants, conjoint) et aidant.

Depuis 1933, la Solidarité et l'humain sont le coeur de ses missions. En fonction des besoins, un accompagnement personnalisé est mis en place pour apporter un réconfort moral, faciliter l'accès aux droits et aux soins et parfois sous conditions, un soutien financier ponctuel.

L'APCLD est une association présente en métropole comme en Outre-mer grâce à ses 9 coordonnateurs, 43 délégués et 400 bénévoles.

Les missions de l'APCLD :

- **Accompagner et rompre l'isolement**

L'APCLD est à votre écoute. Elle vous apporte réconfort et soutien moral par des visites, des appels téléphoniques et courriers afin de rompre l'isolement que peut engendrer la maladie, le handicap ou la situation d'aidant.

- **Prévention Santé**

L'APCLD intervient à la demande sur des actions de prévention santé en lien avec les enjeux de santé publique : maladies chroniques invalidantes, nutrition, sommeil, le handicap, les AVC... En présentiel ou en distanciel.

- **Conseils et aides aux démarches**

L'APCLD vous renseigne sur vos droits et accompagne les personnes malades et handicapées dans leurs démarches administratives et médicales.

Elle peut solliciter son comité médical d'honneur, composé de spécialistes, pour un second avis médical. Sous conditions, l'association peut attribuer une aide financière pour des frais liés à la maladie ou au handicap.

- **Logements d'accueil**

Vous avez un examen médical à Paris ? Vous accompagnez un parent, un enfant hospitalisé et la question du logement se pose ? Pour vous permettre de vivre au mieux cette période difficile dans un cadre réconfortant, l'APCLD vous propose 9 logements d'accueil temporaire à Paris et proche banlieue, situés au calme, proches des hôpitaux et des moyens de transport.

La participation s'élève à 15 euros par nuitée et par logement.

Renseignements : logement@apclد.fr

Don de soi

Les bénévoles sont le cœur de l'association. Grâce à leur engagement, le lien social est maintenu, ils facilitent l'accès aux soins et accompagnent les personnes dans les démarches administratives et médicales avec bienveillance et discrétion.

Pour en savoir +

N'hésitez pas à vous renseigner auprès de l'interlocuteur régional APCLD ou par téléphone au 01 49 12 08 30

Site : www.apclد.fr

Courriel : apclد@apclد.fr

Facebook : APCLD

Twitter : @apclد

PARTIE 3 : LES AUTRES AIDES

1. LES AIDES DE LA CAF POUR LES FAMILLES

La branche Famille de la Sécurité Sociale a deux missions prioritaires :

- aider les familles dans leur vie quotidienne ;
- développer la solidarité envers les plus vulnérables.

Pour remplir ces missions, elle s'appuie sur :

- le versement de prestations financières aux familles résidant en France, quels que soient leur nationalité et leur statut juridique ;
- l'accompagnement des familles et la mise en place, ou le cofinancement, de différents services et équipements collectifs qui leur sont destinés (comme les crèches) ;
- Les 103 Caisses d'Allocations Familiales assurent, au niveau départemental, la transposition opérationnelle de ces missions ;
- Si vous avez un ou plusieurs enfant(s), en fonction de vos revenus, vous pouvez percevoir des aides financières pour faire face aux dépenses liées à la naissance ou pour (faire) garder votre enfant n'ayant pas l'âge d'aller à l'école.

Pour en savoir +

Rendez-vous sur www.caf.fr puis cliquez sur « mes services en ligne » puis sur « faire une simulation » ou « faire une demande de prestation ».

2. LES AIDES DANS LE CADRE DE DÉMARCHES RELATIVES À L'ADOPTION D'UN ENFANT

En 2024, pour pouvoir adopter un enfant en France, la personne doit respecter un certain nombre de critères parmi lesquels :

Statut du demandeur	Critères
Pour tout le monde	Avoir un agrément en cours de validité. La différence d'âge entre l'adoptant et l'adopté doit être de 15 ans minimum
Célibataire	Avoir plus de 28 ans
Couple marié	Avoir 2 ans de mariage. À défaut les époux doivent avoir plus de 28 ans. Le contrat ne doit pas prévoir de séparation de corps
Marié adoptant seul	Avoir plus de 28 ans et avoir le consentement du conjoint

Deux types d'adoptions sont reconnues en France : l'adoption plénière et l'adoption simple.

- L'adoption plénière consiste à substituer un nouveau lien de filiation au lien de filiation d'origine, qui est donc supprimé, sauf en cas d'adoption plénière de l'enfant de son conjoint.
- L'adoption simple crée un nouveau lien de filiation entre l'adoptant et l'adopté. Mais elle ne supprime pas les liens de filiation entre l'adopté et sa famille d'origine : les deux liens de filiation coexistent.

Tout candidat à l'adoption doit préalablement obtenir un agrément délivré par l'Aide Sociale à l'Enfance (ASE) de son Conseil départemental. L'agrément est également exigé en cas d'adoption intrafamiliale, à l'exception de l'adoption de l'enfant de son conjoint. Les évaluations sociales et psychologiques doivent attester que les conditions d'accueil offertes par le demandeur sur les plans familial, éducatif et psychologique correspondent aux besoins et à l'intérêt d'un enfant adopté.

L'agrément est donné pour 5 ans. Il s'accompagne d'une « notice » issue des différents entretiens que vous aurez eus avec un assistant social, un psychologue, un pédopsychiatre. Celle-ci précise l'âge sur lequel porte l'agrément.

En 2018, plus de 50 % des enfants adoptés avaient plus de 5 ans (l'âge moyen étant 5,5 ans) et près de 44 % avaient des problèmes de santé signalés. Ainsi, une notice qui borne l'âge entre 0 et 3 ans limite, voire empêche, dans la pratique, la concrétisation du projet. Les parents qui souhaitent aboutir rapidement dans leur projet pourraient éventuellement privilégier des enfants ayant dépassé les 4 ans et/ou réfléchir lors de la constitution du dossier aux pathologies qu'ils sont prêts à assumer.

En cas de refus d'agrément, celui-ci doit être motivé. Des recours administratifs existent : recours gracieux préalable auprès du président du conseil départemental dans un délai de 2 mois après la notification de la décision du refus d'agrément ou recours devant les juridictions administratives. Après un refus d'agrément, un délai de 30 mois est nécessaire avant de déposer une nouvelle demande.

Lorsque le projet d'adoption concerne un enfant vivant à l'étranger, les candidats à l'adoption doivent également satisfaire aux conditions légales posées par le pays d'origine de l'enfant. Chaque pays définit ses propres critères. Si vous sélectionnez un pays pour lequel vous ne remplissez pas les critères, votre dossier ne sera pas transmis par les organismes servant d'intermédiaire.

En France, trois catégories d'enfants sont adoptables :

- les enfants dont les parents ou le conseil de famille ont consenti à l'adoption. Les enfants sont en général remis au service de l'Aide Sociale à l'Enfance (ASE) ou à un Organisme Autorisé pour l'Adoption (OAA). Les parents disposent d'un délai de 2 mois pour revenir sur leur décision : c'est le délai de rétractation.
C'est pourquoi le placement en vue de l'adoption d'un enfant est impossible avant que celui-ci ait atteint l'âge de deux mois ;
- les pupilles de l'État : enfants recueillis par le service de l'aide sociale à l'enfance et qui constituent la majorité des enfants adoptables ;
- les enfants déclarés abandonnés par décision de justice suite à un désintérêt de leurs parents depuis plus d'un an. Ils sont pris en charge soit par le service de l'aide sociale à l'enfance, soit par un établissement, soit par un particulier.

Après l'obtention de l'agrément, une proposition d'apparement peut être faite après plusieurs années d'attente pour la famille. Celle-ci n'est pas une décision d'adoption. Elle débouche sur la communication à la future famille adoptive de tous les éléments d'information sur l'enfant : histoire, état de santé, âge... et leur laisse un délai de réflexion avant d'organiser la première rencontre. À l'issue de la rencontre, si la famille qui adopte donne son accord, un contrat sera signé avec le tuteur, ou son représentant. L'adoption devient effective.

Pour pouvoir adopter un enfant à l'étranger, il faut à la fois que la loi du pays de l'enfant et la loi française le permettent. Il existe deux catégories de pays : ceux qui ont ratifié les accords de La Haye en matière d'adoption et les autres.

En cas de ratification de la convention de La Haye, vous devez impérativement vous faire accompagner soit par l'Agence Française de l'Adoption (AFA), placée sous la tutelle des ministères des Solidarités et des Affaires étrangères et européennes, soit par un Organisme Autorisé pour l'Adoption (OAA). Ces organismes ont pour mission d'informer, de conseiller et d'accompagner les familles, et de servir d'intermédiaire pour l'adoption de mineurs étrangers de moins de quinze ans.

En l'absence de ratification de la convention de La Haye, vous pouvez toujours recourir à l'AFA si l'AFA est accréditée dans ce pays (Russie) ou à un OAA (si lui-même est accrédité) mais vous pouvez également opter pour une démarche strictement individuelle en vous tournant vers le pays choisi si celui-ci le permet.

La sélection du pays est une étape importante qui se fait après l'obtention de l'agrément mais avant de constituer un dossier spécifique en vue d'une adoption internationale. En effet, les documents à fournir ne sont pas les mêmes d'un pays à l'autre. Par ailleurs, les étapes d'une procédure d'adoption peuvent varier en fonction de l'État d'origine.

Une proposition d'apparement peut être faite après plusieurs années d'attente pour la famille. Celle-ci vise à donner des informations sur l'enfant aux futurs parents. Si les parents décident de répondre favorablement à cette proposition, pour les enfants étrangers, un tribunal ou une administration validera l'adoption. Le consulat de France délivrera un visa long séjour adoption, après consultation de l'Autorité Centrale de l'Adoption Internationale, en vue de permettre l'arrivée en France de l'enfant.

L'Agence Française de l'Adoption peut vous accompagner dans vos démarches. Sa mission est d'informer, conseiller et accompagner les familles.

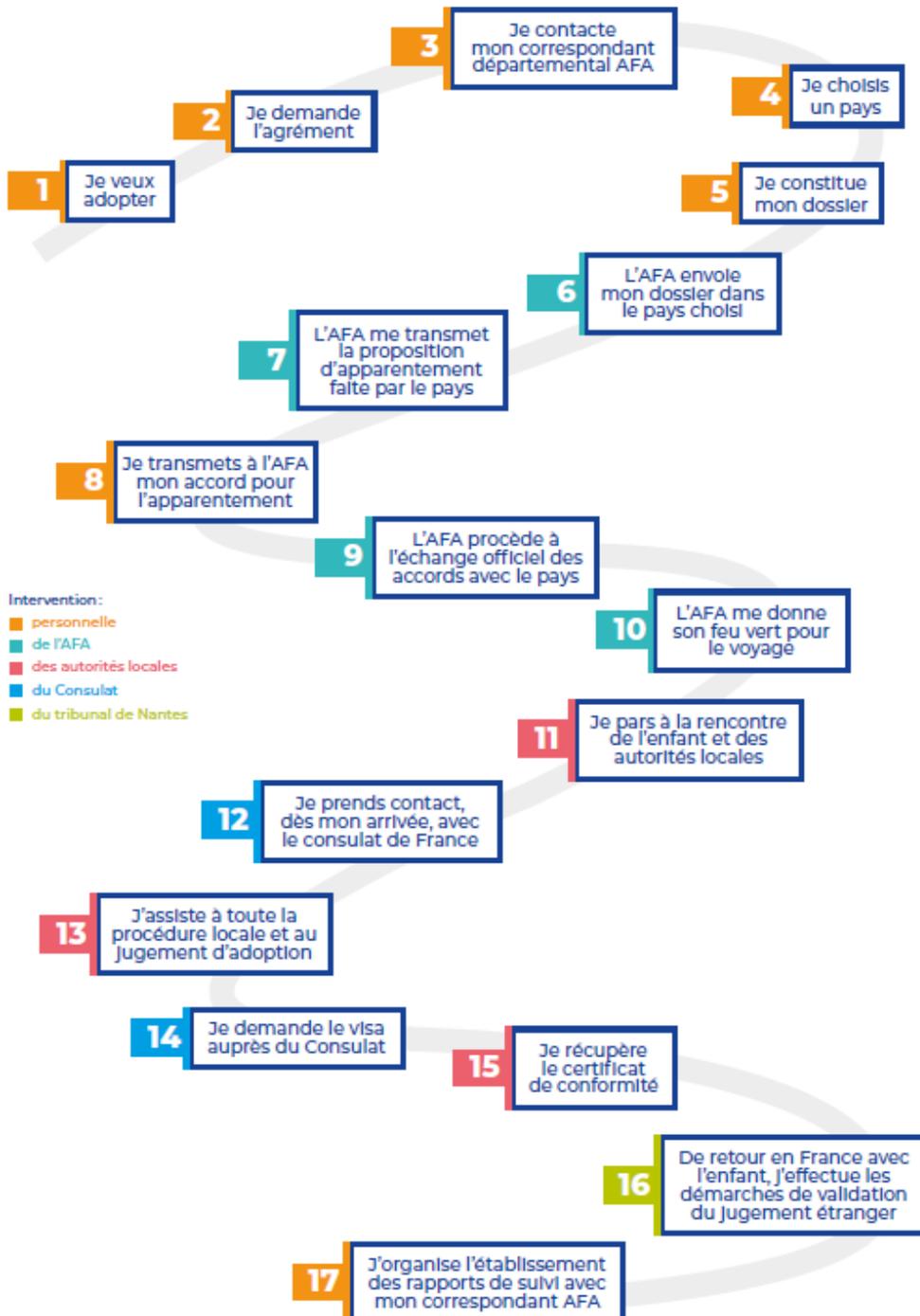
Ses services sont gratuits. Elle oriente au mieux les projets des adoptants, tout en respectant les critères des pays d'origine des enfants, mais ne peut garantir l'aboutissement du projet. En qualité de service public, elle accepte toute candidature sans discrimination (ethnique, raciale, sociale, religieuse...) et agit strictement en conformité avec le droit français et la législation du pays d'origine.

Les candidats titulaires de l'agrément sont invités à contacter, en priorité, le correspondant départemental de l'AFA au sein du Conseil départemental de leur lieu de résidence. Leurs conseillers en adoption sont à votre disposition au 01 44 78 61 40.

Pour en savoir +

Rendez-vous sur www.agence-adoption.fr

3. SUR LE CHEMIN DE L'ADOPTION D'UN ENFANT À L'ÉTRANGER





Direction Diversité Inclusion Egalité des Chances

DRH Groupe