

LES OUTILS À DISPOSITION DES PARENTS ET FUTURS PARENTS





— SOM
MAI —
— RE



Directeur de la publication :
François Mengin Lecreulx
Comité de rédaction :
Direction des ressources humaines
Conception/réalisation :
Agence Avantmidi.fr
Septembre 2021



1. Les dispositions applicables pendant la grossesse	05
2. Les congés liés à l'arrivée d'un enfant	09
3. La reprise de la vie professionnelle	13
4. Les dispositions permettant la présence auprès de l'enfant	15
5. Les prestations sociales	18



INTRODUCTION

Accueillir un enfant est un moment extraordinaire. C'est aussi un changement de vie majeur. Dès avant la naissance et tout au long de l'enfance, de multiples questions se posent. C'est pourquoi la ville de Reims et le Grand Reims ont souhaité, par ce guide, être aux côtés des agents parents et futurs parents, en mettant à leur disposition toutes les informations nécessaires à une bonne articulation entre leur temps professionnel et leur temps parental.

Vous trouverez dans ce guide de nombreux renseignements sur les différentes situations ou questions que chacune et chacun, en tant que parent, peut se poser. Ce guide est aussi une forme d'inventaire de ce qu'il faut savoir en devenant parents. Il est complété par d'autres outils à votre disposition sur le site de ► reims.fr, comme le guide de la petite enfance consacré aux modes de garde.

Ce guide intitulé « Les outils à disposition des parents et futurs parents », qui existait autrefois sous une autre forme, a été revu et complété dans le cadre de la mise en œuvre du Plan d'actions pour l'égalité professionnelle 2020-2023, et apparaît d'autant plus d'actualité dans le contexte de réforme du temps de travail et de mise en place du télétravail, réformes organisationnelles qui ajoutent de nouvelles options à la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle. ✖



1. LES DISPOSITIONS APPLICABLES PENDANT LA GROSSESSE

La femme enceinte fait établir par le médecin de son choix une déclaration de grossesse.

Pour prévenir l'employeur de cet état, la femme enceinte transmet sa déclaration de grossesse (attestation médicale) à la DRH, auprès de son ou de sa référent-e carrières et rémunérations, avant la fin du 4^e mois.

Celle-ci doit être transmise à la Caisse d'assurance maladie. Il faut également adresser un certificat médical à votre CAF avant la fin de la 14^e semaine. La CAF peut verser des aides directement aux familles à la naissance de l'enfant - il s'agit essentiellement de la Prestation d'Accueil du Jeune Enfant (PAJE), qui comprend, sous condition de revenus : une prime à la naissance ou à l'adoption, une allocation de base.

Des aides complémentaires sont versées selon le mode de garde choisi par les parents :

- › un Complément de Libre Choix d'Activité (CLCA),
- › un Complément Optionnel de Libre Choix d'Activité (COLCA),
- › un Complément de Libre Choix du Mode de Garde (CMG).

À la naissance d'un enfant, toutes les autres prestations sont réévaluées, notamment les aides au logement.

Vous trouverez les renseignements (droits, conditions d'attribution, démarches...) sur le site internet de la CAF : ► www.caf.fr

Attention : dès la déclaration de grossesse, il faut s'inscrire auprès d'une maternité, et s'informer des autres démarches à effectuer avant la naissance. Dès cette période, vous devrez également faire les démarches concernant les modes de garde (voir à la fin du ► guide).

AVANT LE CONGÉ MATERNITÉ : CONCILIER TRAVAIL ET GROSSESSE

L'ADAPTATION DU POSTE DE TRAVAIL

La grossesse peut être une période à risque en termes d'exposition professionnelle, et ce, dès le tout début. Il existe des situations de travail potentiellement à risque : manipulation de produits chimiques, station debout prolongée, manutention, exposition à certains virus, travail de nuit...

Que vous soyez vous-même dans ce cas, ou manager d'une femme exposée à des risques, pour toute question liée aux conditions de travail pendant la grossesse, n'hésitez pas à solliciter ► Fanny Le Gentil-Bonnaire du service gestion des conditions de travail au 03.26.77.76.83.

Vous pourrez déterminer avec elle les mesures de prévention à adopter (adaptation des vêtements, aménagement du poste...).

LA CONSULTATION DU MÉDECIN DE PRÉVENTION (MÉDECINE DU TRAVAIL)

Les femmes enceintes peuvent solliciter une rencontre avec le médecin de prévention dès la connaissance de leur grossesse, sans avoir à motiver cette demande et indépendamment de la déclaration de grossesse faite auprès de la DRH.

→ **Contact : Betty Ventura**
03.26.77.76.18.

L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

A partir du 1^{er} jour du 3^e mois de grossesse, les femmes enceintes peuvent bénéficier d'un aménagement des horaires dans la limite d'1 heure/jour fractionnable (30 minutes pour les collaboratrices travaillant en ½ journée). Un justificatif précisant la date de début de grossesse devra être fourni au service carrières et rémunérations.

Cette heure est journalière, elle ne peut être cumulée.

L'organisation de cet aménagement sera définie entre le manager et l'agent en fonction des contraintes du service. Dans ce cadre, il peut être dérogé aux plages horaires fixes.

Attention : la pause déjeuner ne peut néanmoins être inférieure à 45 minutes (1h avant le 1^{er} janvier 2022).

LE TÉLÉTRAVAIL EXCEPTIONNEL PENDANT LA GROSSESSE

Si une femme enceinte exerce des missions compatibles avec le télétravail, elle peut, pour la durée de la grossesse, utiliser le télétravail exceptionnel pour dépasser la limite de 2 jours maximum par semaine, avec l'accord et selon des modalités définies avec son ou sa manager.

Ces dispositions sont applicables dès les premiers mois de grossesse, indépendamment de la déclaration officielle auprès de la DRH, par une attestation sur l'honneur de l'agent à son ou sa manager.

LES AUTORISATIONS SPÉCIALES D'ABSENCE LIÉES À LA GROSSESSE

Les femmes enceintes bénéficient d'une autorisation d'absence de droit pour se rendre aux visites obligatoires :

- › Aux examens médicaux obligatoires antérieurs à l'accouchement, qui sont au nombre de 8 :
 - 1^{er} examen médical prénatal avant le 3^e mois de grossesse,
 - 6 examens, à partir du 1^{er} jour du 4^e mois de grossesse.
 - test dit « de glucose »
- › Aux 3 échographies de contrôle :
 - échographie du 1^{er} trimestre,
 - échographie du 2^e trimestre,
 - échographie du 3^e trimestre (si celle-ci a lieu avant la période du congé maternité)
- › Aux séances préparatoires à l'accouchement : la préparation à l'accouchement nécessite plusieurs séances s'échelonnant sur les derniers mois de grossesse. Lorsque ces séances ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de service, des autorisations d'absence peuvent être accordées.

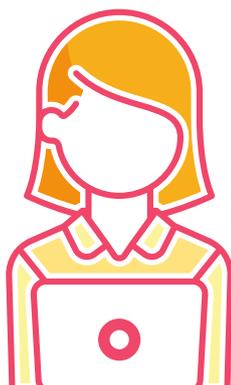
Les autorisations spéciales d'absence citées nécessitent la fourniture de pièces justificatives (attestation médicale du laboratoire ou de l'hôpital).

L'agent qui bénéficie d'une assistance médicale à la procréation bénéficie d'autorisations d'absence pour les actes médicaux nécessaires.

LE SAVIEZ-VOUS ?

Les conjoint-e-s aussi ont désormais droit à des autorisations spéciales d'absence :

- › Pour chacune des 3 échographies de contrôle
- › Pour se rendre à 3 actes médicaux pour chaque protocole du parcours de Procréation Médicalement Assistée.





LA PRÉPARATION DU DÉPART EN CONGÉ MATERNITÉ

L'entretien a lieu entre la collaboratrice et son ou sa N+1 au moins trois mois avant la date prévue de départ (calendrier prévisionnel). Cet entretien doit permettre d'évoquer l'organisation du déroulement du travail en l'absence de l'agente, et tout autre sujet que celle-ci souhaite aborder en prévision de son congé.

A cette occasion, peut être évoquée, le cas échéant, l'éventualité d'une prolongation du congé sous forme de congé parental ou de temps partiel parental si l'agente a déjà prévu d'utiliser ces dispositifs.

A l'occasion de cet entretien, le ou la manager oriente si nécessaire la collaboratrice vers les services RH (conditions de travail, service social...).

MANAGERS, SOYEZ RASSURANT·E·S !

Lors de cet entretien, il est important de montrer que la collaboratrice ne sera pas « remplacée » dans son poste, qu'il s'agit bien d'une absence temporaire, et qu'elle retrouvera bien ses missions, avec un point à son retour en poste sur les éléments qu'elle devra connaître ; il est souhaitable également de préparer avec elle son départ en réfléchissant si besoin à l'organisation des missions qui ne pourraient attendre son retour.

Attention à ne pas poser de questions trop invasives ou personnelles. Votre rôle est d'aborder les sujets organisationnels et professionnels, même si vous pouvez évidemment y ajouter de l'empathie.

LE CONGÉ MATERNITÉ

DURÉE DU CONGÉ MATERNITÉ

Le congé maternité est divisé en plusieurs périodes dont la durée dépend des circonstances familiales :

Congé maternité	1 ^{er} ou 2 ^e enfant	A partir du 3 ^e enfant	Jumeaux ou jumelles	Triplé.e.s
Avant : congé prénatal	6 semaines	Entre 8 et 10 semaines	12 à 16 semaines	24 semaines
Date présumée de l'accouchement				
Après : congé postnatal	10 semaines	Entre 16 et 18 semaines	18 à 22 semaines	22 semaines
Total	16 semaines	26 semaines	34 semaines	46 semaines

Si la femme enceinte souhaite reporter une partie du congé prénatal (avant l'accouchement) sur le congé postnatal (après l'accouchement), cette dérogation doit être accordée au plus tard 3 semaines avant la date prévue de l'accouchement.

Il faudra fournir un certificat médical accordant la dérogation (nécessaire avant la date normale du congé maternité). L'accord de la CPAM est requis pour les agents contractuel·le·s.



CONGÉ MATERNITÉ ET CONGÉS ANNUELS

La période de congé maternité donne droit à l'intégralité des congés à temps complet. Si l'agent était à temps partiel, celui-ci est interrompu pendant l'intégralité de la durée légale du congé maternité.

Les congés non soldés avant la date de référence (30/04 de l'année suivante) du fait du congé maternité peuvent :

- › alimenter un Compte Epargne Temps (CET) (sous réserve du respect des dispositions fixées par le règlement du CET) disponible sur l'intranet ► Alizé.
- › Ouvrir droit à titre dérogatoire à un report de 4 semaines maximum, validé par la DRH.

LE SAVIEZ-VOUS ?

A l'issue du congé de maternité, de paternité ou d'accueil de l'enfant, l'utilisation des jours épargnés sur le CET est de droit, et ne peut pas être refusée, même si elle a pour conséquence que la durée totale du congé dépasse 31 jours consécutifs.

EN CAS DE COMPLICATION LIÉE À LA GROSSESSE

En cas d'état pathologique (complication médicale) résultant de la grossesse, le congé maternité prénatal peut être augmenté dans la limite de deux semaines.

Cette période supplémentaire de repos n'est pas obligatoirement accolée à la période normale de congé maternité et peut être accordée dès la première constatation médicale de la grossesse, sous réserve de la fourniture d'un certificat médical.

Cette période peut être prise en plusieurs fois, dans la limite maximale de 14 jours.

Au-delà des 14 jours, l'arrêt permettra l'octroi d'un congé de maladie ordinaire, sans application du jour de carence.

EN CAS D'ACCOUCHEMENT AVANT LA DATE PRÉVUE

La date réelle de l'accouchement ne modifie pas la date de fin du congé maternité : si l'accouchement a lieu une semaine avant la date prévue, le congé postnatal comportera une semaine supplémentaire. Cette disposition nécessite la fourniture d'un certificat de naissance.

EN CAS D'ACCOUCHEMENT APRÈS LA DATE PRÉVUE

Lorsque l'accouchement a lieu après la date présumée, le congé est prolongé d'autant, puisque le droit au congé postnatal reste acquis.

EN CAS D'HOSPITALISATION DU NOUVEAU-NÉ

Lorsque l'enfant est resté-e hospitalisé-e au-delà de la sixième semaine suivant l'accouchement, la mère peut reprendre ses fonctions de façon anticipée.

Le congé auquel elle peut encore prétendre est alors reporté à la fin de l'hospitalisation.

EN CAS DE COMPLICATION SUITE À L'ACCOUCHEMENT

En cas de complication médicale résultant de l'accouchement, le congé postnatal peut être augmenté dans la limite de quatre semaines. La période supplémentaire de repos postnatal en cas d'état pathologique est considérée comme congé maternité. Elle doit être nécessairement accolée à la période de repos postnatal. Cette disposition nécessite la fourniture d'un certificat médical.



2. LES CONGÉS LIÉS À L'ARRIVÉE D'UN ENFANT

LE CONGÉ DE NAISSANCE ET LE CONGÉ POUR L'ARRIVÉE D'UN ENFANT EN VUE DE SON ADOPTION

Le 2^e parent de l'enfant, conjoint-e de la mère, lié-e par un PACS ou vivant maritalement avec elle, a droit à **un congé de naissance de 3 jours**.

Un congé de 3 jours pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption est accordé à la demande du ou de la fonctionnaire adoptant-e. Ce congé est pris de manière continue ou fractionnée à l'occasion de chaque arrivée d'un-e enfant. Il doit être pris dans une période de 15 jours entourant l'arrivée de l'enfant au foyer.

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

Le 2^e parent de l'enfant, conjoint-e de la mère, lié-e par un PACS ou vivant maritalement avec elle, a droit à un congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

A compter du 1^{er} juillet 2021, la durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant est de 25 jours calendaires en cas de naissance unique, et 32 jours calendaires en cas de naissances multiples. Une période de 4 jours consécutifs doit être prise immédiatement après le congé de naissance de l'enfant suivie d'une période de 21 jours calendaires, portée à 28 jours calendaires en cas de naissances multiples, qui pourra être prise immédiatement ou ultérieurement, de manière fractionnée ou non.

CONGÉ DE PATERNITÉ

Modalités de prise du congé

Naissance dès le 1^{er} juillet 2021 (ou prévue à cette date) de l'enfant ou des enfants



Prévenir l'employeur au moins 1 mois avant la date prévue de l'accouchement

Congé de naissance
3 JOURS
(dès le lendemain de la naissance calculé en jours ouvrables)



Congé de paternité
4 JOURS
(dès la fin du congé de naissance calculé en jours calendaires)

PART
OBLIGATOIRE

CONGÉ DE PATERNITÉ

Naissance simple
21 JOURS

OU

Naissances multiples
28 JOURS

Délai de prise du congé
6 mois après la naissance de l'enfant / des enfants

Fractionnement possible
en deux périodes de 5 jours minimum

Prévenir l'employeur
de la date et durée de la période ou des périodes au moins un 1 mois avant le début

PART
NON OBLIGATOIRE

LE CONGÉ D'ADOPTION

La durée légale du congé d'adoption varie en fonction du nombre d'enfant(s) adopté-e(s), du nombre d'enfant(s) déjà à charge (avant adoption) et de l'éventuelle répartition du congé entre les parents.

A partir du 1^{er} juillet 2021, la durée du congé d'adoption est la suivante :

Nombre d'enfants adoptés	Nombre d'enfants déjà à charge	Durée du congé s'il est pris par un seul parent	Durée du congé s'il est réparti entre les 2 parents
1	0 ou 1	16 semaines	16 semaines + 25 jours
	2 ou plus	18 semaines	18 semaines + 25 jours
2 ou plus	Peu importe le nombre	22 semaines	22 semaines + 32 jours

En cas de répartition entre les 2 parents, le congé ne peut être fractionné qu'en 2 périodes, dont une d'au moins 25 jours. Ces 2 périodes peuvent être prises en même temps.

Le congé débute à la date d'arrivée de l'enfant au foyer ou au maximum 7 jours avant cette arrivée.

LE CONGÉ PARENTAL

Le congé parental peut être demandé pour élever un-e enfant, à la suite d'une naissance ou d'une adoption.

Peuvent bénéficier d'un congé parental :

- › Les parents d'un-e enfant né-e ou adopté-e (ou confié-e en vue de son adoption),
- › fonctionnaires ou contractuel-le-s justifiant d'au moins une année de service à la date de naissance ou d'arrivée au foyer de l'enfant.

Si une nouvelle naissance ou adoption survient pendant le congé parental, l'agent a droit, au titre du nouvel enfant :

- › à un congé de maternité, de paternité ou d'accueil, ou d'adoption
- › à un nouveau congé parental.

Début du congé parental

Pour bénéficier d'un congé parental, il faut présenter une demande à la DRH (réfèrent-e carrière et rémunération) au moins deux mois avant le début du congé. Ce congé est accordé par périodes de 2 à 6 mois renouvelables. La dernière période peut être inférieure à 6 mois pour assurer le respect des durées maximales de congé autorisées.

Pour les agents contractuels en CDD, le congé ne peut être accordé au-delà du terme du contrat.

Le congé parental peut débuter à tout moment au cours de la période y ouvrant droit, c'est-à-dire qu'il ne suit pas obligatoirement de façon immédiate le congé de maternité, de paternité ou d'adoption. Il est possible par exemple de reprendre le travail à la fin du congé de maternité, et de demander un congé parental plus tard, avant les 3 ans de l'enfant.

Répartition du congé entre parents

Le congé parental peut être pris par l'un des parents, ou par l'un puis par l'autre, ou par les deux parents simultanément, qu'ils soient fonctionnaires ou contractuel-le-s.

Demande de renouvellement

Le renouvellement doit être demandé à la DRH au moins 1 mois avant l'expiration de la période en cours. A défaut du respect de ce délai, le congé parental ne pourra pas être renouvelé.

Enfant	Durée maximale du congé
Né-e	Jusqu'au 3 ^e anniversaire de l'enfant
Adopté-e ou confié-e en vue d'une adoption	3 ans à partir de la date d'arrivée au foyer de l'enfant ou des enfants de moins de 3 ans
	1 an à partir de la date d'arrivée au foyer d'un enfant de plus de 3 ans et de moins de 16 ans



Rémunération

Attention : le congé parental n'est pas rémunéré.

Pendant, il est possible de bénéficier, sous certaines conditions, du Complément de Libre Choix d'Activité (CLCA) ou du Complément Optionnel de Libre Choix d'Activité (Colca) au-delà de trois enfants, versé par la CAF (cf. adresses utiles ► page 14).

Carrière

Par principe, le ou la fonctionnaire en position de congé parental conserve ses droits à avancement dans la limite d'une durée de cinq ans pour l'ensemble de sa carrière. Cette durée est assimilée à des services effectifs dans le cadre d'emplois.

Concrètement, les avancements d'échelon sont calculés lors de la réintégration de l'agent (sa situation est mise à jour selon ses droits à avancement). L'agent continue à gagner en ancienneté dans son cadre d'emploi et à son échelon.

En revanche, l'agent ne pouvant pas être reçu en entretien professionnel pendant son congé parental, ne peut pas bénéficier d'un avancement de grade ou d'une promotion interne.

Formation et concours

Pendant le congé parental, il est possible de demander à suivre certaines formations (formation de perfectionnement, formation personnelle VAE, bilan de compétences, préparations aux concours et examens de la fonction publique).

Le temps passé en formation n'ouvre droit à aucune rémunération, ni indemnité. L'agent peut se présenter aux épreuves des concours internes d'accès à la fonction publique. Pour les fonctionnaires stagiaires, la durée du stage est prolongée pour obtenir l'équivalent d'une année à temps plein.

Retraite

Le congé parental est pris en compte pour la constitution des droits à pension selon des conditions variables pour les fonctionnaires et les agents contractuel-le-s.

Pour les fonctionnaires affiliés au régime spécial (CNRACL)

Pour les enfants nés à compter du 01/01/2004, le congé parental est pris en compte pour la constitution des droits à pension selon des conditions variables :

Types d'interruption d'activité	Durée maximale pouvant être prise en compte	Durée maximale en cas de naissance ou adoption simultanée d'au moins 2 enfants
Congé parental jusqu'aux 3 ans de l'enfant (ou 3 ans à compter de l'adoption d'un enfant de moins de 3 ans)	12 trimestres (3 ans)	12 trimestres (3 ans)
Congé parental pour un enfant adopté après l'âge de 3 ans	4 trimestres (1 an)	4 trimestres (1 an)

Pour les agents affiliés au régime général (fonctionnaires dits IRCANTEC et contractuel-le-s) :

Il est recommandé de se rapprocher de l'assurance retraite pour connaître ses droits avec plus de précision.

Fin anticipée du congé

Il est possible d'interrompre le congé parental en cas de nouvelle naissance ou pour motif grave, notamment en cas de diminution des revenus du ménage. La demande doit être faite par courrier adressé à la DRH.

L'administration peut mettre fin au congé parental lorsqu'elle constate qu'il n'est pas réellement consacré à élever l'enfant.

L'exercice d'une activité professionnelle est interdit pendant le congé parental.

Seule une activité en lien direct avec l'éducation de l'enfant (ex : assistant-e maternel-le.) peut être admise. L'agent qui envisage d'exercer cette activité doit en informer son administration.

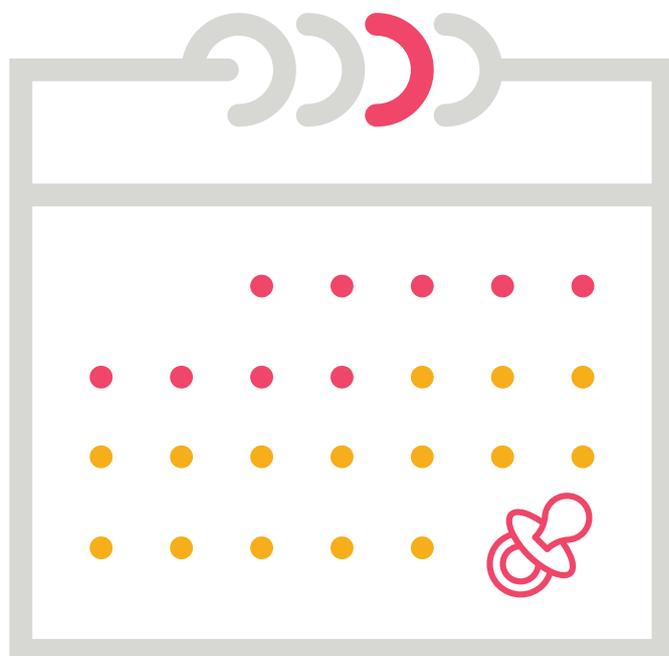
Fin à échéance normale du congé

Une demande de réintégration doit être envoyée par courrier deux mois avant l'échéance de la fin du congé.

A l'expiration du congé parental, l'agent est réintégré de plein droit, au besoin en sur-nombre, au choix :

- › dans son ancien emploi,
- › dans un emploi le plus proche de son dernier lieu de travail,
- › dans un emploi le plus proche de son domicile, lorsque celui-ci a changé, pour assurer l'unité de la famille.

Quatre semaines au moins avant sa réintégration, **l'agent bénéficie d'un entretien** avec la direction des ressources humaines pour en examiner les modalités. Lorsque l'agent a demandé d'écourter la durée de son congé parental pour motif grave, il est réintégré dans les mêmes conditions.



Le temps partiel annualisé de droit à l'occasion de la naissance ou de l'accueil d'un enfant (dispositif expérimental jusqu'au 30/06/2022)

Les agents publics (fonctionnaires et contractuels) bénéficient, sur leur demande, d'un temps partiel annualisé de droit à l'issue de leur congé de maternité, d'adoption ou de paternité et d'accueil de l'enfant.

Le règlement du temps de travail, adopté par délibération en juin 2021 dans nos collectivités, le met en place.

Les agents peuvent cumuler, à l'issue de leur congé de maternité, d'adoption ou de paternité et d'accueil d'un enfant de moins de 3 ans :

- › une période d'absence supplémentaire de 2 mois maximum rémunérée
- › une période travaillée à temps partiel annualisé.

Ce temps partiel annualisé de droit est d'une durée de 12 mois et se divise en 2 périodes :

- › une période non travaillée, qui ne peut être fractionnée et qui ne peut excéder 2 mois
- › une période travaillée. Le temps restant à travailler est aménagé selon une quotité de service de 80 % ou 100 %, afin que l'agent assure l'intégralité de sa quotité de service à temps partiel annualisé.

Ce temps partiel annualisé de droit n'est pas renouvelable.





3. LA REPRISE DE LA VIE PROFESSIONNELLE

L'ENTRETIEN DE RÉACCUEIL

Un entretien est proposé à l'agent afin de permettre d'organiser au mieux son retour.

Quel que soit le motif d'absence et sa durée, cet entretien est un temps managérial important, qui a fait l'objet d'un ► **RH pratique #8.**

L'entretien a lieu au moment de la reprise d'activité et au plus tard dans les premiers jours de la reprise de poste.

Cet entretien est animé par le manager de l'agent, qui peut solliciter si besoin l'accompagnement d'un service de la DRH (demande de formation, restrictions médicales...). Il a pour but de faciliter la reprise de poste et la réintégration dans l'équipe, en tenant l'agent informé du déroulement de ses missions en son absence, des personnes à contacter pour faire le point si besoin, et des éventuels changements survenus dans l'environnement et l'organisation de travail en son absence. Lors de cet entretien sera examinée, le cas échéant, l'organisation temporelle de la prise du temps partiel de droit.

Le retour de congé parental donne également lieu à un entretien de réaccueil.

En fonction de la date prévue de congé, **l'entretien professionnel** devra être organisé soit en amont soit en aval du congé maternité/adoption, dans la période impartie (entre octobre et mars). L'entretien professionnel n'a lieu que si l'agent a effectué au moins six mois de travail effectif.



LA VISITE MÉDICALE DE REPRISE

Au retour de congé maternité ou parental, une visite médicale de reprise est organisée auprès du médecin de prévention pour vérifier l'aptitude au poste de l'agent, et examiner les éventuels aménagements nécessaires.



L'ALLAITEMENT

Afin d'accorder la possibilité de poursuivre l'allaitement après la reprise du travail, et en fonction des situations, plusieurs cas de figure pourront être envisagés :

- › L'utilisation de locaux adaptés pour recueillir et conserver le lait maternel (salle de pause, réfrigérateur, etc.),
- › Des facilités horaires en raison de la proximité du lieu où se trouve l'enfant (temps de trajet maximum : 15 minutes) ou pour tirer le lait,

Le tout dans la limite d'1 heure / jour fractionnable en deux fois, jusqu'au 1 an de l'enfant.

Un certificat médical pourra être demandé.

→ **Contact : Fanny Le Gentil Bonnaire, conseillère de prévention, poste 76.83**

LE TEMPS PARTIEL DE DROIT

Tout agent (fonctionnaire titulaire ou stagiaire, à temps complet ou à temps non complet, contractuel·le·s employé·e·s depuis plus d'un an à temps complet ou en équivalent temps plein), peut demander un temps partiel, **accordé de droit**, jusqu'au 3^e anniversaire de l'enfant ou pendant les trois années suivant l'arrivée de l'enfant au foyer par période de 6 mois à 1 an.

Début du temps partiel

La demande peut intervenir à tout moment jusqu'au 3^e anniversaire de l'enfant.

Renouvellement

Cette période est renouvelable par tacite reconduction (donc sans dépôt d'une nouvelle demande, ni décision expresse de renouvellement) pour la même durée, dans la limite de 3 ans.

Modalités

Le service correspond à 50, 60, 70, 80 ou 90 % de la durée hebdomadaire de service d'un agent sur un poste à temps plein.

Rémunération

La rémunération est proportionnelle au temps de travail, dans les conditions suivantes :

Temps partiel	Rémunération
50 %	50%
60 %	60%
70 %	70%
80 %	85,71 % (6/7 ^{ème})
90 %	91,42% (32/35 ^{ème})

Cependant, sous certaines conditions, l'agent peut aussi bénéficier, à taux partiel, du Complément de Libre Choix d'Activité ou Complément Optionnel de Libre Choix d'Activité (► www.caf.fr).

Carrière et formation

Fonctionnaires titulaires : pour la détermination des droits à avancement, à promotion et à formation, les périodes de travail à temps partiel sont assimilées à des périodes à temps plein.

Fonctionnaires stagiaires : la durée du stage est prolongée pour l'équivalent d'une année à temps plein.

Contractuel·le·s : pour la détermination du droit à formation et, le cas échéant, de l'évolution de la rémunération, la période de travail à temps partiel est assimilée à du temps plein.

Les agents territoriaux autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel peuvent bénéficier d'actions de formation. Pour le calcul de l'alimentation du CPF, les périodes de travail à temps partiel sont assimilées à des périodes à temps plein.

Retraite

Les périodes de temps partiel accordé de droit pour élever un·e enfant de moins de 3 ans né·e ou adopté·e à compter du 1^{er} janvier 2004 sont prises en compte comme des périodes de travail à temps plein pour les fonctionnaires affiliés au régime spécial (CNRACL).

Pour les fonctionnaires affiliés au régime général et les contractuel·le·s, il convient de vous rapprocher de l'assurance retraite.



4. LES DISPOSITIONS PERMETTANT LA PRÉSENCE AUPRÈS DE L'ENFANT

LES AUTORISATIONS D'ABSENCE POUR GARDE D'ENFANT

Afin d'assurer momentanément la garde d'un enfant de moins de 16 ans, des autorisations d'absence peuvent être accordées. Ces absences seront autorisées pour répondre à un besoin imprévisible.

Il appartient au ou à la bénéficiaire de ces autorisations d'absences d'établir l'exactitude matérielle des motifs invoqués par la production d'un certificat médical ou de toute autre pièce justificative.

Ces ASA sont accordées :

- › à l'agent qui a la charge réelle des enfants (cas des familles monoparentales).
- › à l'agent dont le conjoint ou la conjointe (autre parent) n'est pas autorisé-e par son employeur à s'absenter de son travail pour garder cet enfant.
- › au père ou à la mère d'un enfant quand ils sont tous les deux agents de la collectivité dans la limite de 6 jours chacun. L'un ou l'autre peut bénéficier de cette autorisation d'absence. L'autorisation de telles absences est délivrée par le ou la chef-fe de service de l'agent en liaison préalable avec l'autre service concerné.
- › à l'agent, lorsque l'autre parent, ne travaillant pas, est malade ou hospitalisé et ne peut assurer la garde des enfants.

Ces autorisations peuvent être accordées dans la limite de 12 jours ouvrés, ou 15 jours consécutifs, par année civile et par famille, quel que soit le nombre d'enfants.

Attention : un décret doit paraître à ce sujet, pouvant modifier les règles inscrites sur ce document.

Calcul des droits à ASA pour les agents à temps partiel :

- › Moins de 6 mois de temps partiel sur l'année civile : 12 jours.
- › Plus de 6 mois sur l'année civile :
 - 10 jours si TP 80 %
 - 11 jours si TP 90 %
 - 6 jours si TP 50 %.

Les mêmes autorisations sont accordées aux parents d'enfants reconnu-e-s handicapé-e-s de plus de 16 ans, sous réserve de la fourniture de la notification MDPH.

EN CAS DE MALADIE GRAVE OU DE DÉCÈS DE L'ENFANT

Maladie grave de l'enfant

L'ASA est de 3 jours ouvrables (cumulables avec les 12 jours de garde d'enfant pour un enfant de moins de 16 ans).

Ces jours sont accordés au vu d'un certificat médical attestant le caractère grave de la maladie. Ils sont fractionnables par demi-journée et décomptés par année civile.

Décès d'un-e enfant

En cas de décès d'un-e enfant de moins de 25 ans, l'autorisation spéciale d'absence est de 7 jours de droit au moment du décès, complétée par 8 jours, qui peuvent être fractionnés et pris dans un délai d'un an à compter du décès.

En cas de décès d'un-e enfant de plus de 25 ans, l'ASA est de 5 jours, de droit.



Don de jours

Un agent peut renoncer, anonymement et sans contrepartie, à une partie des jours de repos non pris, en accord avec sa hiérarchie, au bénéfice d'un agent public relevant du même employeur qui assume la charge, selon le cas :

- › d'un-e enfant âgé-e de moins de 20 ans atteint-e d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants ;
- › d'un-e proche atteint-e d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap.



L'agent parent d'un-e enfant qui décède avant l'âge de 25 ans ou assume la charge effective et permanente d'une personne qui décède avant cet âge peut également bénéficier d'un don de jours.

Pour connaître les conditions permettant de faire un don de jours ou de bénéficier de dons de jours, rendez-vous sur l'intranet ► @lizé.

Le congé de présence parentale

Le congé de présence parentale est accordé lorsque la maladie, l'accident ou le handicap d'un-e enfant à charge présente une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue de sa mère ou de son père et des soins contraignants.

Ce congé est accordé de droit, sur demande écrite.

La demande doit être formulée au moins 15 jours avant le début du congé. Elle est

accompagnée d'un certificat médical qui atteste de la gravité de la maladie, de l'accident ou du handicap et de la nécessité de la présence soutenue d'un parent et de soins contraignants, en précisant la durée pendant laquelle s'impose cette nécessité.

En cas d'urgence liée à l'état de santé de l'enfant, le congé débute à la date de la demande ; le certificat médical doit alors être transmis dans un délai de quinze jours.

Le congé de présence parentale peut être pris de manière discontinue dans la limite de 310 jours ouvrés au cours d'une période de 36 mois pour un-e même enfant et en raison d'une même pathologie. Le calendrier mensuel des journées de congé de présence parentale doit alors être communiqué à votre manager au plus tard quinze jours avant le début de chaque mois. Pour prendre un ou plusieurs jours ne correspondant pas à ce calendrier, le manager doit être informé au moins 48 heures à l'avance. Les jours de congé de présence parentale ne peuvent pas être fractionnés.

Les jours de congé de présence parentale sont assimilés à des jours d'activité à temps plein pour la détermination des droits à avancement, à promotion et à formation et l'agent reste affecté dans son emploi. Si l'emploi est supprimé ou transformé, l'agent bénéficiaire du congé est affecté soit dans l'emploi correspondant à son grade le plus proche de son ancien lieu de travail soit, à sa demande et après consultation de la CAP, dans un emploi plus proche de son domicile.

Les jours de congé de présence parentale ne sont pas rémunérés.

Il est cependant possible de percevoir l'allocation journalière de présence parentale. Cette allocation est une prestation familiale versée par la caisse d'allocations familiales.

L'employeur doit délivrer à l'agent une attestation précisant qu'il bénéficie d'un congé de présence parentale. Pendant les jours de congé de présence parentale, l'agent n'acquiert pas de droits à la retraite.



SUIVRE LA SCOLARITÉ DE L'ENFANT

Rentrée scolaire

A l'occasion de la rentrée scolaire (et pour cette seule journée), des facilités horaires peuvent être accordées, dans la limite de 3 h 30 (fractionnement possible), aux parents ainsi qu'aux personnes ayant seules la charge d'un ou plusieurs enfants, sous réserve de leur inscription dans un établissement préélémentaire ou élémentaire, ou qui entrent en 6^e. Cette facilité ne donne lieu ni à remplacement, ni à récupération. Des roulements devront être établis pour que le bon fonctionnement du service soit assuré. Ces facilités d'horaires n'ont pas la nature d'autorisation d'absence mais celle d'un simple aménagement d'horaire, accordé ponctuellement.

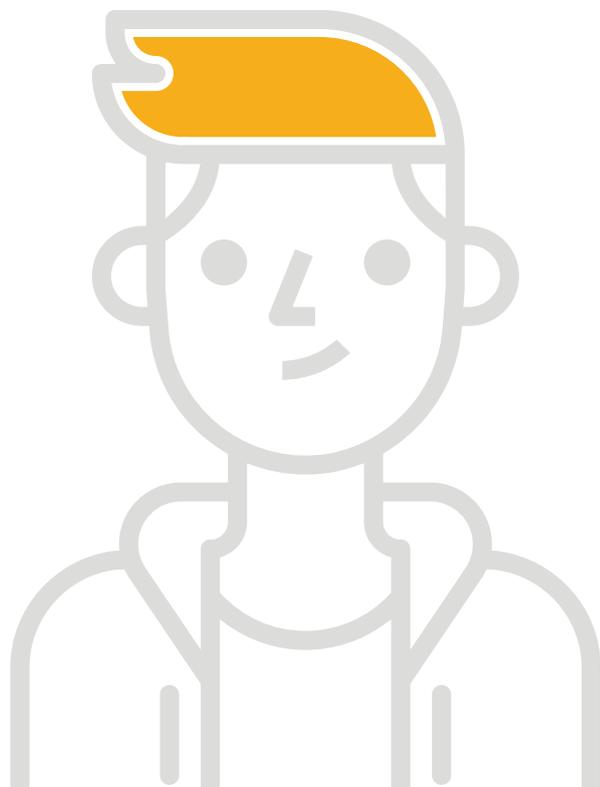


Elles ne sont valables que pour la journée de rentrée scolaire. Aucun report sur une autre journée ne peut être accordé.

Les cas exceptionnels nécessitant un accompagnement spécifique de l'enfant peuvent être signalés au manager en vue de l'octroi de cette facilité.

Représentant-e-s de parents d'élèves

Accordée sous réserve de nécessité de service et après présentation d'une convocation justifiant l'absence, cette autorisation spéciale d'absence concerne les parents élus ou désignés dans les comités de parents et les conseils des écoles maternelles et primaires, dans les conseils d'établissement ou conseils de classe des collèges et lycées.



5. LES PRESTATIONS SOCIALES AUXQUELLES VOUS AVEZ DROIT

LE SUPPLÉMENT FAMILIAL DE TRAITEMENT (SFT)

Le droit au SFT est ouvert en fonction du nombre d'enfants à charge, à raison d'un seul droit par enfant.

Peuvent être bénéficiaires du SFT :

- › les fonctionnaires
- › les agents contractuels

Les agents rétribués selon un taux horaire ou à la vacation sont exclus de son bénéfice.

Lorsque deux agents publics potentiellement bénéficiaires du SFT assument la charge du ou des mêmes enfants, le SFT est versé à l'un ou à l'autre des parents selon leur libre choix. Cette option ne peut être remise en cause qu'au terme d'un délai d'un an.

POUR EN SAVOIR +

▶ <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F32513>

PETITE ENFANCE ET PARENTALITÉ

La question du mode d'accueil de l'enfant se pose dès la grossesse.

Assistant-e maternel-le, crèche, multiaccueil, micro-crèche, crèche familiale... Il est parfois difficile de s'y retrouver dans les différentes offres existantes. La Maison de la Famille écoute et accompagne les jeunes parents dans la découverte de l'offre existante sur le territoire.

Toutes les informations et coordonnées concernant les structures d'accueil de la petite enfance se trouvent sur le site ▶ www.reims.fr : Petite Enfance et Parentalité – Maison de la famille.

→ **Espace petite enfance au sein de la Maison de la famille**

50 rue Cognacq Jay (face Hôpital Américain)

Du lundi au vendredi

de 9 h à 12 h et 14 h à 17 h

03.26.77.79.60

▶ espacepetiteenfance@reims.fr

LES PRESTATIONS SOCIALES

Le Comité d'Action Sociale de Reims et le Comité National d'Action Sociale (pour les agents issus des pôles territoriaux) proposent des offres aux familles (activités à tarif réduits, locations de vacances...) :

- › CAS : ▶ <http://www.cas-reims.fr/>
- › CNAS : ▶ <https://www.cnas.fr/>





CONTACTS

Accueil de la Direction
des Ressources Humaines
8 rue de la Grosse Écritoire à Reims
03 26 77 76 05



INTRANET

Retrouvez l'ensemble des
« RH Pratique » sur l'intranet.



Direction de l'Évènementiel et de la Communication Managériale
Ville de Reims / Grand Reims
communication.manageriale@grandreims.fr

