



Devenir Parents

Guide de la parentalité
*de la grossesse ...
à la garde d'enfants ...*



Edition février 2015



Reims.fr



DEVENIR PARENT

Accueillir un nouvel enfant dans une famille est un moment extraordinaire. C'est aussi un changement de vie sensible.

Dès avant la naissance et tout au long de l'enfance, de multiples questions se posent. C'est pourquoi la Ville de Reims et Reims Métropole ont souhaité, par ce livret, être aux côtés des agent-e-s parents et futurs parents. Les agents et agentes qui travaillent au service de nos collectivités doivent pouvoir trouver à leur disposition toutes les informations nécessaires à une bonne articulation entre leur temps professionnel et leur temps parental.

Nous sommes attentifs aussi à permettre aux petites Rémoises et aux petits Rémois de s'épanouir dans la ville dès leur plus jeune âge.

Vous trouverez, dans ce guide de nombreux renseignements sur les différentes situations ou questions que 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 du Berceau consacré aux modes de garde.

Ce livret dédié aux agents et agentes de nos collectivités est un guide pratique de la parentalité ; c'est également un support de l'engagement des collectivités au service d'un mieux être des agent-e-s, de l'accompagnement de la petite enfance et des familles de Reims.

Direction des ressources humaines

> Vous êtes future maman :
quels sont les droits relatifs à votre grossesse _____

La Déclaration de grossesse	4
Adaptation des postes	5
Consultation du médecin de prévention	5
Aménagement du temps de travail	5
Autorisations spéciales d'absence	6

> Vous êtes parent _____

Préparation de votre départ	7
Congé maternité	7
Congé pathologique prénatal	8
Accouchement avant la date prévue	8
Accouchement après la date prévue	8
Report de congé suite à hospitalisation du nouveau-né	8
Congé pathologique postnatal	8
Vous êtes papa	9
Congé d'adoption	9
Elever son enfant	10

> Votre retour à l'emploi _____

Entretien de réaccueil	15
Visite médicale de reprise	15
Allaitement	15

> Dispositions permettant la présence auprès de l'enfant _____

Garde d'enfant	16
Maladie grave de l'enfant	17
Congé de présence parentale	17

> Les prestations sociales auxquelles vous avez droit _____

C.A.S	19
Supplément Familial de Traitement (SFT)	19

> Petite enfance et parentalité _____

Le Berceau	20
Le Relais Assistant(e)s Maternel(le)s	20
Espace Parentalité / Le Relais des Parents	21
La protection maternelle et infantile (PMI)	21

> Adresses utiles _____

Vous êtes future maman : vous disposez de droits relatifs à votre grossesse

🕒 La déclaration de grossesse

Vous devez faire constater la grossesse par le médecin de votre choix, qui établira une déclaration de grossesse.

Transmettre la déclaration de grossesse à la Caisse d'assurance maladie. Il faut également adresser un certificat médical à votre CAF avant la fin de la 14^e semaine de grossesse. La CAF verse 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 suivant que vous choisissiez de rester à la maison avec votre enfant ou de le confier en garde :

- 🕒 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

Vous devez ensuite transmettre votre déclaration de grossesse (attestation médicale) à la DRH, auprès du référent carrières et rémunérations de votre pôle (cf. Intranet) avant la fin du 4^{ème} mois.

Des fiches d'informations vous sont alors communiquées par la DRH concernant les incidences des congés parentaux et temps partiels parentaux sur la carrière et les rémunérations. Ces fiches sont également disponibles sur Lisea (rentrée 2014).

S'inscrire auprès d'une maternité et s'informer des démarches à effectuer avant la naissance.

S'informer et faire les démarches concernant les modes de garde (voir chapitre dédié dans ce livret).



Adaptation des postes

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...

Si vous êtes dans une de ces situations ou pour toute autre question liée à vos conditions de travail pendant votre grossesse, n'hésitez pas à solliciter le service Gestion des conditions de travail (préventrice au 76.01).

Objectif : définir les mesures de prévention à adopter (adaptation des vêtements, aménagement du poste...).

Consultation du médecin de prévention (médecine du travail)

Vous pouvez solliciter une rencontre avec le médecin de prévention dès la connaissance de votre grossesse, sans avoir à motiver cette demande et indépendamment de la déclaration de grossesse faite auprès de la DRH.

Objectif : étude des aspects médicaux liés aux contraintes du poste.

Contact : Référente des visites médicales / poste 76.18.

Aménagement du temps de travail

A partir du 1^{er} jour du 3^{ème} mois de grossesse, vous pouvez bénéficier d'un aménagement des horaires dans la limite d'1 heure/jour fractionnable (1/2h pour les agentes travaillant en ½ journée). Un justificatif précisant la date de début de grossesse devra être fourni au référent carrières et rémunérations de votre pôle (cf. Intranet). Cette heure est journalière, elle ne peut être cumulée.

L'organisation de cet aménagement sera définie avec le supérieur hiérarchique 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 1h.

Vous êtes future maman : vous disposez de droits relatifs à votre grossesse

🌀 Autorisations Spéciales d'Absence

Vous bénéficiez d'une autorisation d'absence de droit pour vous 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^{ème} mois de grossesse,
- 🌀 6 examens, à partir du 1^{er} jour du 4^{ème} mois de grossesse.
- 🌀 test dit « de glucose »

🌀 **Aux 3 échographies de contrôle :**

- 🌀 échographie du 1^{er} trimestre,
- 🌀 échographie du 2^{ème} trimestre,
- 🌀 échographie du 3^{ème} trimestre (si celle-ci a lieu avant la période de votre congé maternité)

🌀 **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).



Vous êtes parents

🌀 Préparation de votre départ

L'entretien a lieu entre l'agent et son N+1 au moins trois mois avant la date prévue de départ (calendrier prévisionnel). Est évoquée l'organisation du déroulement du travail en l'absence de l'agente, et tout autre sujet que l'agent souhaite aborder en prévision de son congé maternité/d'adoption.

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, l'agent est orienté par le supérieur hiérarchique à sa demande, ou s'il existe un besoin (adaptation du poste, vêtements de travail, accès aux droits sociaux...) vers les services RH (conditions de travail, service social).

L'agent peut également demander à rencontrer sa direction d'appartenance si elle le souhaite.

🌀 Congé maternité

La période de congé maternité donne droit à l'intégralité des congés à temps complet. Si vous étiez 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).
- Ouvrir droit à titre dérogatoire à un report étudié par le responsable hiérarchique et la DRH puis validé par l'autorité territoriale.

...Vous êtes parents

A l'issue du congé de maternité, de paternité ou d'accueil de l'enfant, la réglementation vous donne le droit de prolonger votre congé en utilisant votre CET (cf. rubrique Intranet règlement du CET).

Durée du congé maternité et répartition :

CONGE MATERNITE	1 ^{er} ou 2 ^{ème} enfant	A partir du 3 ^{ème} enfant	Jumeaux	Triplés	Report du congé prénatal sur le congé postnatal. Dérogation accordée au plus tard 3 semaines avant la date prévue de l'accouchement/Fournir un certificat médical accordant la dérogation (nécessaire avant la date normale du congé maternité). Accord de la CPAM requis pour les non titulaires.
AVANT : CONGE PRENATAL	6 semaines	entre 8 et 10 semaines	12 à 16 semaines	24 semaines	
DATE PRESUMEE DE L'ACCOUCHEMENT					
APRES : CONGE POSTNATAL	10 semaines	entre 16 et 18 semaines	18 à 22 semaines	22 semaines	
TOTAL	16 semaines	26 semaines	34 semaines	46 semaines	

Congé pathologique prénatal

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

Cette période supplémentaire de repos n'est pas obligatoirement reliée à la période normale de congé maternité et peut être accordée dès la première constatation médicale 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 sera qualifié d'arrêt maladie ordinaire.

Accouchement avant la date prévue

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

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.

Report de congé suite à l'hospitalisation du nouveau-né

Lorsque l'enfant est resté hospitalisé 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.

Congé pathologique postnatal

En cas d'état pathologique 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. Il doit être nécessairement accolé à la période de repos postnatal. Cette disposition nécessite la fourniture d'un certificat médical.

Vous êtes papa

Congé de naissance :

Vous disposez de 3 jours ouvrés consécutifs ou non à prendre dans les 15 jours suivant la naissance.

Celui-ci peut se cumuler avec les 11 jours de congé paternité et d'accueil de l'enfant.

Congé paternité et d'accueil de l'enfant :

Vous bénéficiez d'un congé rémunéré de 11 jours consécutifs (samedi, dimanche et jours fériés compris), porté à 18 jours en cas de naissances multiples. Ce congé doit débuter avant l'expiration du délai de 4 mois suivant la naissance. La demande doit être formulée au moins un mois avant la date du début du congé par courrier à la DRH sous couvert du chef de service. Des ajustements sont possibles en fonction de variations imprévues de la date de la naissance de l'enfant par un courrier à la DRH sous couvert du chef de service.



...Vous êtes parents

Congé d'adoption



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

Nombre d'enfant (s) adopté (s)	Nombre d'enfant (s) déjà à charge	Durée du congé pris par un seul parent	Durée du congé réparti entre les parents
1	0 ou 1	10 semaines	10 semaines + 11 jours
1	2 ou plus	18 semaines	18 semaines + 11 jours
2 ou plus	-	22 semaines	22 semaines + 18 jours

Le congé d'adoption peut être réparti entre les deux parents, sous réserve que sa durée ne soit pas fractionnée en plus de deux parties, dont la plus courte est au moins égale à 11 jours. Le parent à l'origine de la demande de congé fractionné doit produire une attestation sur l'honneur de son conjoint, précisant qu'il/elle ne bénéficie pas d'un congé d'adoption pendant la même période. Le conjoint peut alors prétendre au congé de naissance/accueil de trois jours ouvrés qui devra être pris dans un délai de 15 jours suivant la date de l'arrivée de l'enfant, à l'instar du congé de maternité.

Elever son enfant

Pour élever votre enfant, vous pouvez bénéficier de deux dispositifs distincts :

-  un congé parental pendant lequel vous n'exercez plus aucune activité afin de vous consacrer à l'éducation de votre enfant,
-  un temps partiel de droit pendant lequel vous n'exercez plus qu'une partie de votre durée hebdomadaire de service.

Congé parental

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

Vous pouvez bénéficier d'un congé parental si vous êtes parent d'un enfant né ou adopté (ou confié en vue de son adoption), et si vous êtes fonctionnaire titulaire ou stagiaire (sans condition d'ancienneté) ou contractuel justifiant d'au moins une année de service à la date de naissance ou d'arrivée au foyer de l'enfant.

Enfant	Jusqu'au 3 ^{ème} anniversaire de l'enfant
Né	3 ans à partir de la date anniversaire
Adopté ou confié en vue d'adoption	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

Si une nouvelle naissance ou adoption survient pendant le congé parental, vous avez le droit au titre du nouvel enfant :

- ☉ A un congé de maternité, de paternité ou d'accueil, d'adoption;
- ☉ A un nouveau congé parental.

☉ Début du congé

Si vous souhaitez bénéficier d'un congé parental, vous devez présenter une demande à la DRH via votre référent carrière et rémunération (cf. intranet) au moins deux mois avant le début du congé. Ce congé est accordé par périodes de 6 mois minimums 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 ouvrant droit, c'est-à-dire qu'il ne suit pas obligatoirement de façon immédiate le congé de maternité, de paternité ou d'adoption. Vous pouvez par exemple reprendre votre travail à la fin du congé de maternité puis demander un congé parental tant que l'enfant a moins de 3 ans.

☉ 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 agents contractuels.

☉ Demande de renouvellement

Le renouvellement doit être demandé à la DRH au moins deux mois avant l'expiration de la période en cours. A défaut du respect de ce délai, le congé parental ne pourra pas être renouvelé pour une nouvelle période de 6 mois.



Vous êtes parents

Rémunération

Vous n'êtes pas rémunéré. Cependant, vous pouvez bénéficier, sous certaines conditions, du Complément de Libre Choix d'Activité (CLCA) ou du Complément Optionnel de Libre Choix d'Activité (Colca) si vous avez au moins trois enfants. Adressez-vous à la CAF (cf. adresses utiles en fin de livret).

Carrière

Le fonctionnaire conserve ses droits à avancement d'échelon dans leur totalité la 1^{ère} année de congé puis réduits de moitié. Le congé parental est désormais intégralement considéré comme du service effectif durant la première année, puis pour moitié les années suivantes. Pour l'agent contractuel, la durée du congé est prise en compte pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

Les nouvelles dispositions sont entrées en vigueur le 1^{er} octobre 2012. Par conséquent, les périodes de congé parental accordées avant cette date restent régies par l'ancien dispositif. Trois hypothèses sont alors à distinguer :

Pour un congé parental ayant débuté après le 1^{er} octobre 2012 : les droits à avancement d'échelon sont conservés dans leur totalité la première année puis réduits de moitié. Les services effectifs sont pris en compte dans leur totalité la première année puis pour moitié.

Source : www.fonction-publique.gouv.fr

Formation et concours

Durant votre congé parental, vous pouvez bénéficier, à votre demande, de certaines formations (formation de perfectionnement, formation personnelle VAE, bilan de compétences, préparations aux concours et examens de la fonction publique). Vous restez placé en congé parental durant la formation. Le temps passé en formation n'ouvre droit à aucune rémunération, ni indemnité. Vous pouvez vous présenter aux épreuves des concours internes d'accès à la fonction publique. Pour les fonctionnaires stagiaires, la durée de votre stage est prolongée pour obtenir l'équivalent d'une année à temps complet.

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 contractuels.

Fin anticipée du congé

Vous pouvez demander par courrier la fin anticipée de la période de congé en cours en cas de nouvelle naissance ou pour motif grave, notamment en cas de diminution des revenus du ménage. 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

Vous devez faire une demande de réintégration par courrier deux mois avant l'échéance. Vous serez réintégré de plein droit, au besoin en surnombre, au choix :

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

Six semaines au moins avant sa réintégration, l'agent bénéficie d'un entretien avec, selon son souhait de réintégration, le responsable des ressources humaines de son administration d'origine ou de détachement 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.

Temps partiel de droit

Le temps partiel est accordé de droit, sur demande :

- aux fonctionnaires titulaires et stagiaires, à temps complet ou à temps non complet
- aux contractuels employés depuis plus d'un an à temps complet ou en équivalent temps plein

Il est accordé jusqu'au 3^{ème} 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.

Vous êtes parents

🌀 Début du temps partiel

Vous pouvez demander l'autorisation d'exercer à temps partiel à tout moment dans la limite de ces délais.

🌀 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 trois ans.

🌀 Modalités

Vous devrez alors accomplir un service d'une durée hebdomadaire correspondant à 50, 60, 70 ou 80% de la durée hebdomadaire de service d'un agent sur un poste à temps complet.

🌀 Rémunération

Le temps partiel entraîne un abaissement de la rémunération, en fonction de la quotité de temps de travail. Cependant, vous pouvez bénéficier, sous conditions, 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 complet.
- Fonctionnaires stagiaires : la durée de votre stage est prolongée pour l'équivalent d'une année à temps complet.

🌀 Contractuels

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. Cependant, le crédit d'heures au titre du Droit Individuel à la Formation (DIF) est proportionnel à la quotité du temps partiel.

Votre retour à l'emploi

Entretien de réaccueil

Un entretien est proposé à l'agent afin de permettre d'organiser au mieux son retour. L'entretien a lieu au moment de la reprise d'activité et au plus tard les premiers jours de la reprise de poste.

Cet entretien est animé par le supérieur hiérarchique, 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'agente informée 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 ré-accueil.

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.

Visite médicale de reprise

Vous serez convoquée à une visite médicale de reprise auprès du médecin de prévention à votre retour de congé maternité ou parental pour vérifier votre aptitude au poste et examiner les éventuels aménagements nécessaires.

Allaitement

Afin de vous accorder la possibilité de poursuivre l'allaitement après la reprise de votre 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 votre lait.

Ces dispositions vous seront délivrées dans la limite d'1 heure/ jour fractionnable en deux fois, jusqu'au 1 an de l'enfant. Vous devrez au préalable fournir un certificat médical à votre responsable hiérarchique.

Contact : Conseillère de prévention / poste 76.01.



Dispositions permettant la présence auprès de l'enfant

☉ Garde d'enfant

Afin d'assurer momentanément la garde d'un enfant de moins de 16 ans (sans limite d'âge en cas de handicap de l'enfant), des autorisations d'absence peuvent être accordées :

- à l'agent qui a la charge réelle des enfants (cas des familles monoparentales).
- à l'agent dont le conjoint n'a pas bénéficié d'une autorisation de s'absenter de son travail pour garder cet enfant. Un justificatif doit être fourni.
- aux conjoints agents de la collectivité. Il est alors admis que l'un ou l'autre peut bénéficier de cette autorisation d'absence, dans la limite de 12 jours par famille. La comptabilisation de telles absences sera assurée par la DRH.
- à l'agent lorsque l'autre parent, ne travaillant pas ce jour-là, est malade, empêché ou hospitalisé et ne peut assurer la garde des enfants (fournir tout document justificatif).

☉ Motifs possibles

- Enfant malade (le certificat médical correspondant sera demandé)
- Problème de garde imprévu (fournir tout document justificatif).

Ces autorisations peuvent être accordées dans la limite de 12 jours ouvrables fractionnables en demi-journées (ou 15 jours consécutifs) par année civile et par famille, quel que soit le nombre d'enfants. Elles sont comptabilisées par la DRH.

☉ Si vous êtes à temps partiel

Si la période de temps partiel est inférieure à six mois sur l'année civile, la limite de 12 jours reste acquise.

Si le temps partiel est supérieur à 6 mois sur l'année civile :

10 jours si Temps Partiel à 80 %

11 jours si Temps Partiel à 90 %.

Ces autorisations d'absence sont décomptées sur une année civile par famille, quel que soit le nombre d'enfants.

Maladie grave de l'enfant (sans limite d'âge)

Trois jours ouvrables (cumulables avec les 12 jours de garde d'enfant pour un enfant de moins de 16 ans).

Ces jours vous seront 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.

Congé de présence parentale

Le congé de présence parentale vous est accordé lorsque la maladie, l'accident ou le handicap d'un 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 vous est accordé de droit, sur demande écrite.

Votre 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 ; vous devez alors transmettre le certificat médical requis 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 même enfant et en raison d'une même pathologie. Vous devrez alors communiquer par écrit à l'autorité territoriale le calendrier mensuel de vos journées de congé de présence parentale, au plus tard quinze jours avant le début de chaque mois. Quand vous prendrez un ou plusieurs jours ne correspondant pas à ce calendrier, vous devrez en informer l'autorité au moins 48 heures à l'avance. Les jours de congé de présence parentale ne peuvent pas être fractionnés.

Dispositions permettant la présence auprès de l'enfant

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 vous restez affecté dans votre 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.

Pendant les jours de congé de présence parentale, vous n'êtes pas rémunéré(e).

Vous pouvez cependant 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.

Représentants de parents d'élève

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.

Rentrée scolaire

A l'occasion de la rentrée scolaire, des facilités horaires peuvent être accordées, dans la limite de 3h30 (fractionnement possible) aux personnes ayant la charge d'enfants scolarisés 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^{ème}. Cette facilité ne donnera lieu ni à remplacement, ni à récupération. Des roulements devront être établis pour que le bon fonctionnement du service soit assuré.

Les cas exceptionnels nécessitant un accompagnement spécifique de l'enfant peuvent être signalés au chef de service en vue de l'octroi de cette facilité (par exemple un enfant qui se rend dans un établissement spécialisé).

Les prestations sociales auxquelles vous avez droit :

Prestations sociales pour les enfants offertes par le Comité d'Action Sociale (CAS): informations disponibles sur le site Intranet ou sur le bulletin annuel du C.A.S.

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 non titulaires

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 donc 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.



Petite enfance et parentalité

Le Berceau

Le Berceau c'est :

- un relais d'information vers tous les modes d'accueil de la petite enfance à Reims
- un guichet unique d'attribution des places en accueil collectif pour les contrats de plus d'un mois
- un espace de renseignements pour des simulations tarifaires

Espace Petite Enfance et Famille Maison-Blanche, 50 rue Cognacq Jay à Reims

Tél : 03 26 77 79 60 - Mail : Berceau@mairie-reims.fr

Ouvert du lundi au vendredi de 9h à 17h.

Les Relais Assistant(e)s Maternel(le)s

Les RAM de la Ville de Reims et de la CAF proposent :

- des animations collectives pour les enfants en présence des assistant(e)s maternel(le)s
- des informations sur les modes d'accueil de la petite enfance
- un soutien dans les démarches administratives pour les parents employeurs et pour les assistant(e)s maternel(le)s

Le RAM : Tél : 03 26 79 15 47 - Mail : ram.cafreims@caf.cnafmail.fr

Les coordonnées du RAM de la Ville :

Espace Petite Enfance et Famille Maison-Blanche, 50 rue Cognacq Jay à Reims

Tél : 03 26 77 79 60 - Mail : RelaisAssistentesMaternelles@mairie-reims.fr

Ouvert du lundi au vendredi de 8h30 à 12h et de 13h30 à 16h.

Les liens utiles

www.ville-reims.fr

Informations sur les modes d'accueil existant sur le territoire Rémois

www.mon-enfant.fr

Informations sur les modes d'accueil et simulations tarifaires

www.assistante.maternelle.marne.fr

Pour consulter la liste des assistant(e)s maternel(le)s de la Marne

Espace Parentalité / Le Relais des Parents

Il propose un relais vers les actions et partenaires existant sur le territoire rémois et qui gravitent autour de la sphère familiale.

Il s'agit d'un lieu de renseignements, de questionnements.

On peut y trouver des informations en direct ou une orientation vers les structures et/ou partenaires compétents en fonction du besoin.

C'est un espace ressource qui permet à chaque parent :

- d'être accueilli
- d'être écouté, informé voire orienté le cas échéant

Le relais des parents propose également des expositions et des conférences sur des thèmes variés toute l'année.

Espace Petite Enfance et Famille Maison-Blanche, 50 rue Cognacq Jay à Reims

Tél : 03 26 77 79 60 - Mail : RelaisParents@mairie-reims.fr

Ouvert du lundi au samedi de 10h à 17h.

La protection maternelle et infantile (PMI)

La grossesse et les premières années de l'enfant sont des moments importants. Vous avez un interlocuteur privilégié : le service de PMI. Celui-ci assure une mission de prévention et de promotion de la santé des futurs parents et des enfants de moins de 6 ans : information, conseil, accompagnement parental et familial, consultations médicales par un médecin ou une sage-femme. Les services, assurés par des professionnels de la santé et de la petite enfance, sont mis gratuitement à disposition des familles quelle que soit leur situation.

Les centres de PMI de Reims :

Croix-Rouge

26 rue Jean-Louis Debar

51100 REIMS

tél : 03 26 06 84 10

Europe

144 Bd Pommery

51100 REIMS

tél : 03 26 86 77 60

Porte Mars

Bâtiment Les Cordeliers

21 rue Voltaire – BP 2533

51071 Reims cedex,

tél : 03 26 86 74 60

Jadart

Bâtiment Les Cordeliers

21 rue Voltaire – BP 2533

51071 Reims cedex,

tél : 03 26 86 74 69

Pont de Laon

15 rue Deville

51100 REIMS

tél : 03 26 88 62 29

Ruisselet

26 rue Jean-Louis Debar

51100 Reims,

tél : 03 26 06 84 20



 **Antennes municipales :**

• **EUROPE**

1 ter, place Jean Moulin

Ouverture :

Du lundi après-midi au samedi matin, de 8h30 à 12h et de 14h à 17h30.

• **CHATILLONS**

11, avenue Christophe Colomb

Ouverture :

Du lundi après-midi au samedi matin, de 8h30 à 12h et de 14h à 17h30.

• **ORGEVAL**

7, place Pierre de Fermat

Ouverture :

Du lundi au vendredi de 8h30 à 12h et de 14h à 17h30 (fermée le samedi).

• **LA NEUVILLETTE**

Ancienne Mairie de La Neuville

Avenue Nationale

Ouverture :

Le mardi et jeudi de 8h30 à 12h et de 14h à 17h30

(fermée le lundi, mercredi, vendredi et samedi)

• **MURIGNY**

2 A, place René Clair

Ouverture :

Du lundi après-midi au samedi matin, de 8h30 à 12h et de 14h à 17h30.

• **CROIX-ROUGE**

1 bis, avenue du Général Bonaparte

Ouverture :

Du lundi après-midi au samedi matin, de 8h30 à 12h et de 14h à 17h30.

• **Antenne mobile :** renseignements au 06 16 39 21 12

• **Référents internes :**

Préventeur-trice conditions de travail : 03 26 77 76 01

Référent-e visites médicales : 03 26 77 76 18

Service social : 03 26 77 75 83



Autres adresses utiles

- **Accueil des urgences hospitalières Reims**

03 26 78 76 02

- **Centre d'information des droits des femmes et des familles de la Marne (CIDFF)**

03 26 65 05 00

- **CAF de la Marne**

202, rue de Capucins - 51087 Reims

www.caf.fr

- **Service de l'Etat civil de la Ville de Reims**

Hôtel de Ville - 9, place de l'Hôtel de Ville

CS 80036 - 51722 Reims cedex,

Ouverture du lundi au vendredi : de 8h30 à 12h et de 13h à 17h.

- **CPAM**

14, rue du Ruisselet

51086 Reims Cedex