

PARENTS

À LA MÉTROPOLE EUROPÉENNE DE LILLE

GUIDE PRATIQUE

S'OCCUPER DE SES PARENTS & ÊTRE PARENT

QUELLES SERONT
LES CONSÉQUENCES
D'UN TEMPS PARTIEL
SUR MA RETRAITE ?

COMMENT DÉCLARER
L'ARRIVÉE D'UN ENFANT ?

EN CAS DE MALADIE TRÈS
GRAVE D'UN PROCHE,
PUIS-JE M'ABSENTER ?

...

TON PÈRE EST MALADE ET
TU DOIS T'ABSENTER POUR
T'OCCUPER DE LUI ?
MAIS IL NE PEUT PAS SE
DÉBROUILLER TOUT SEUL !

STOP
AUX IDÉES REÇUES,
CHANGEONS DE REGARD



LES + DE LA MEL :

LES SERVICES PROPOSÉS « EN PLUS »
POUR LES AGENTS DE LA MEL !



S'occuper de ses parents et être parent

L'égalité professionnelle est un des axes forts de la stratégie des ressources humaines définie dans les lignes directrices de gestion de la MEL. Dans ce cadre, notre établissement s'est engagé dans la mise en œuvre d'actions concrètes en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Des évolutions en la matière peuvent déjà être constatées comme en témoignent quelques chiffres de l'année 2021. 33 hommes ont sollicité un congé paternité et 31 femmes un congé maternité. 62% des agents qui ont opté pour le mercredi sur un cycle de travail de 9 jours sur 10 sont des hommes.

J'ai le plaisir de vous présenter ce guide interne articulé autour de six items et réalisé par la mission stratégique Cellule de pilotage et d'appui avec la participation de l'ensemble des services du pôle *Ressources humaines, innovation et dialogues*, du Comité d'action sociale et des organisations syndicales. Ce dernier s'inscrit dans le plan d'action pluriannuel 2021 - 2023 sur l'égalité professionnelle, il vise à faciliter l'exercice de la parentalité, que l'on soit parent d'un enfant ou amené à aider l'un de ses parents.

Vous y retrouverez principalement des conseils, des interlocuteurs afin de répondre à toutes les questions autour de la parentalité, contribuer à une meilleure articulation de la vie professionnelle et de la vie personnelle et ainsi progresser en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Je souhaite par ce guide que chaque agent de la MEL puisse concilier épanouissement familial et qualité de vie au travail.

Bonne lecture !

Christian MATHON
Vice président Gestion
des Ressources humaines
& Administration



Devenir parent

COMMENT DÉCLARER
MA GROSSESSE ?

Déclaration de grossesse

Lorsque l'agente souhaite déclarer sa grossesse, elle transmet un courrier de déclaration de grossesse (modèle disponible sur *Notre Sezam !*), sous couvert de sa hiérarchie avec un certificat médical à l'unité fonctionnelle *Protection sociale et retraite* (PSR) et à sa caisse primaire d'assurance maladie.

À compter de la déclaration, l'agent pourra bénéficier des droits légaux (horaires aménagés, autorisations d'absence, etc.).

► **Contactez l'accueil RH :**
accueilrh@lillemetropole.fr

ENCEINTE, EST-CE
QUE JE PEUX
AMÉNAGER
MES HORAIRES ?

OUI

Horaires aménagés

À partir du 3^e mois de grossesse, l'agente est autorisée à réduire son activité quotidienne d'une heure en fonction de son horaire habituel et ce, sans conséquences sur sa rémunération.

À la suite de la déclaration de grossesse, la fiche accompagnant le courrier maternité informant des dates du congé maternité précisera aussi cet aménagement d'horaire. L'heure sera ensuite à déclarer dans Chronos et validée par le manager en fonction des nécessités de service.

ENCEINTE, EST-CE QUE JE PEUX M'ABSENTER POUR ME RENDRE À DES RENDEZ-VOUS MÉDICAUX EN LIEN AVEC MA GROSSESSE ?

OUI

Rendez-vous médicaux

L'agente bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires antérieurs ou postérieurs à l'accouchement (échographies, préparations à l'accouchement, examens de surveillance médicale, etc.) pour lesquels elle n'a pas le choix des horaires et ce dans la limite de sept demi-journées et sous réserve d'un justificatif.

Le conjoint a droit à trois autorisations d'absence dans la limite d'une demi-journée par examen pour assister aux examens prévus dans le cadre de la grossesse.

► **Contactez votre référent temps de travail**

Carences

Les arrêts de maladie ordinaire prescrits après la déclaration de grossesse et avant le début du congé de maternité ne font pas l'objet de l'application du jour de carence. L'arrêt de travail doit préciser qu'il est prescrit en lien avec la grossesse. De la même manière, le jour de carence ne sera pas appliqué au cours du congé de maternité, ni au cours d'arrêts de travail liés à un état pathologique résultant de la grossesse ou des suites de couches.

Salaire

Pendant le congé maternité et les éventuels congés pathologiques ou de suites de couches, le salaire est maintenu intégralement. Néanmoins en cas d'arrêts de travail en dehors du congé maternité, de plus de 90 jours sur une année, le demi-traitement sera appliqué.

Il est vivement conseillé de souscrire à un contrat prévoyance de maintien de salaire en prenant en compte le délai de carence afin de prévenir les conséquences d'un arrêt de travail prolongé.

► **Contact via MELP**



LES + DE LA MEL : LE MONTANT DE LA PARTICIPATION DE LA MEL AU CONTRAT DE PRÉVOYANCE PEUT ÊTRE MAJORÉ SELON LE QUOTIENT FAMILIAL.

UNE PARTICIPATION EMPLOYEUR EST VERSÉE SUR DEMANDE DE L'AGENT POUR TOUTE SOUSCRIPTION À UN CONTRAT DE PRÉVOYANCE LABELLISÉE.

QUELLE EST LA DURÉE DU CONGÉ MATERNITÉ ET DU CONGÉ PATHOLOGIQUE ?

Congé maternité et pathologique

En cas d'arrêt de travail nécessité par un état pathologique résultant de la grossesse, le congé prénatal peut être allongé dans la limite de deux semaines.

En cas d'arrêt de travail nécessité par les suites de couches, le congé postnatal peut être augmenté dans la limite de quatre semaines

► **Contactez les agents de l'Unité Protection sociale et retraite : protectionsociale@lillemetropole.fr**

■ Durée des congés maternité et pathologique

Nombre de naissances	Rang de l'enfant	Durée en semaines		
		Prénatal	Postnatal	Total
1	1 ^{er} ou 2 ^e	6	10	16
	3 ^e ou plus	8 ou 10	18 ou 16	26
Jumeaux		12 ou 16	22 ou 18	34
Triplés ou plus		24	22	46

JE PRÉFÈRE DONNER CE DOSSIER À GILLES CAR IL NÉCESSITE UN MINIMUM DE DISPONIBILITÉ PLUTÔT QU'À TOI QUI VIENS D'AVOIR UN BÉBÉ...

C'EST PLUS SÛR !

**STOP
AUX IDÉES REÇUES,
CHANGEONS DE REGARD**



PUIS-JE M'ABSENTER ET BÉNÉFICIER D'UNE AUTORISATION D'ABSENCE POUR LES ACTES NÉCESSAIRES À L'ASSISTANCE MÉDICALE À LA PROCRÉATION (PMA) ?

OUI

Autorisation spéciale d'absence

Une autorisation d'absence pour les examens et actes médicaux liés à la PMA peut être accordée proportionnellement à l'acte médical reçu.

Le conjoint, la conjointe, partenaire de PACS ou la personne vivant maritalement peut également s'absenter pour accompagner sa conjointe à raison de trois examens médicaux pour chaque protocole de PMA.

Cela n'a pas de conséquence sur la rémunération de l'agent.

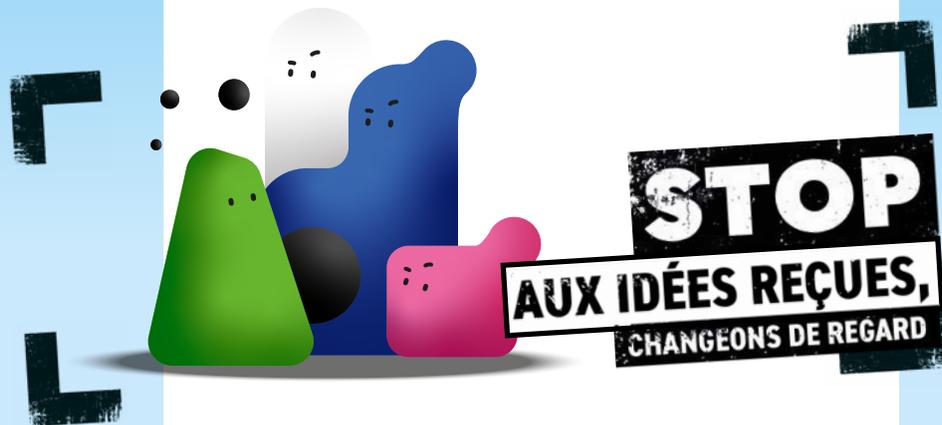
► **Déclaration directement sur Chronos et justificatif à envoyer au manager**

COMMENT M'ABSENTER POUR UNE INTERRUPTION VOLONTAIRE DE GROSSESSE (IVG) ?

Interruption volontaire de grossesse

Dans cette situation, l'agente doit envoyer un arrêt de travail pour maladie ordinaire. Le jour de carence s'appliquera.

DE TOUTE FAÇON, MAINTENANT QUE TU AS UN ENFANT, J'IMAGINE QUE TES PRIORITÉS SONT AILLEURS.



DANS QUELS CAS PUIS-JE ME RENDRE EN FORMATION EN CAS D'ABSENCE LIÉE À LA PARENTALITÉ ?

Formation

Un agent en disponibilité, en congé maternité, d'adoption ou d'accueil et en congé de présence parentale ne peut participer à une formation professionnelle. En revanche, pour le congé parental, cela est possible sous réserve de l'accord de la MEL.

► **Contactez le service formation : service_formation@lillemetropole.fr**

QUELLE EST LA DURÉE DU CONGÉ D'ADOPTION OU D'ACCUEIL ?

Congé d'adoption et d'accueil

Le congé est ouvert au père ou à la mère. Lorsque les deux parents travaillent, le congé peut être réparti entre eux. Le congé débute le jour de l'arrivée au foyer ou au plus tôt sept jours avant l'arrivée prévue.

► **Contactez l'équipe Organisation du temps de travail : congesmel@lillemetropole.fr**

■ Durée du congé d'adoption et d'accueil

Nombre d'enfants	Durée	Si partage du congé entre les parents
Adoption simple pour les ménages à moins de deux enfants	16 sem.	+ 25 jours
Adoption simple pour les ménages à 3 enfants ou plus	18 sem.	+ 25 jours
Adoption multiple	22 sem.	+ 32 jours

L'arrivée d'un enfant

COMMENT DÉCLARER L'ARRIVÉE DE MON ENFANT ?

Déclaration d'une naissance / arrivée d'un enfant

Il convient d'adresser un acte de naissance ou un certificat d'adoption au service *Gestion individuelle de la paie et de la carrière* et au Comité d'action sociale pour pouvoir bénéficier des prestations (SFT, prime de naissance, etc).

► **Contactez votre gestionnaire de paie**
gipc@lillemetropole.fr

► **Contactez le Comité d'action sociale**
partéléphone au 03 20 21 27 27
ou par mail cas@lillemetropole.fr

LES + DE LA MEL :
UNE PRIME À LA NAISSANCE EST ACCORDÉE PAR LE COMITÉ D'ACTION SOCIALE SUR PRODUCTION DE JUSTIFICATIFS D'ACHATS RÉALISÉS POUR L'ENFANT.

COMMENT LE COMITÉ D'ACTION SOCIALE PEUT M'AIDER DANS L'EXERCICE DE LA PARENTALITÉ ?

Le rôle du CAS

Le Comité d'action sociale organise des ateliers mensuels sur la parentalité pendant la pause méridienne. C'est un lieu d'échanges et d'écoute portant sur des thèmes en lien avec la parentalité au sens large. Les ateliers des parents ont pu porter sur différents thèmes tels que « comment se faire obéir sans crier ? », « les contes de fées », « les relations mère/fille ou père/fille », « les troubles DYS », etc.

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Durée du congé paternité et d'accueil

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant dure 25 jours ou 32 jours en cas de naissance multiple. Il débute dans les trois mois suivants la naissance ou l'accueil de l'enfant. Ce dernier s'ajoute aux trois jours du congé de naissance à prendre de manière continue à partir de la naissance de l'enfant ou du premier jour ouvrable suivant la naissance ou de la date d'arrivée de l'enfant au foyer. Il n'a pas d'impact sur la rémunération de l'agent.

► **Contactez votre référent temps de travail**

DE COMBIEN DE JOURS JE DISPOSE POUR MON CONGÉ DE PATERNITÉ ET D'ACCUEIL DE MON ENFANT ?



LES + DE LA MEL :
NOTRE ÉTABLISSEMENT A ÉTÉ PRÉCURSEUR SUR CE SUJET EN ALLONGEANT LE CONGÉ DE PATERNITÉ AVANT QUE CETTE ABSENCE NE DEVIENNE LÉGALE

TU VEUX PRENDRE UN CONGÉ PARENTAL ? ... MAIS TA FEMME NE PEUT PAS S'OCCUPER DE TON BÉBÉ ?



Le temps partiel

COMMENT ET QUAND FAIRE UNE DEMANDE DE TEMPS PARTIEL À LA MEL ?

La demande de temps partiel

Un agent peut être autorisé, à sa demande, à travailler à temps partiel. Il est de droit (c'est-à-dire que l'administration ne peut pas le refuser) ou accordé sous réserve des nécessités de service. Il est accordé pour une période de six mois à un an, renouvelable.

Attention : un délai minimum de deux mois est nécessaire entre la demande de temps partiel et le début effectif de l'activité à temps partiel

► Rédiger un courrier à sa hiérarchie puis le transmettre à gipc@lillemetropole.fr

QUELS MOTIFS ME PERMETTENT DE BÉNÉFICIER D'UN TEMPS PARTIEL DE DROIT POUR RAISON FAMILIALE ?

Pour raison familiale

- Naissance ou adoption d'un enfant : il est possible de bénéficier d'un temps partiel de droit pour élever un enfant de moins de trois ans ou un enfant adopté jusqu'à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer. Une prestation partagée d'éducation de l'enfant peut être attribuée par la Caisse d'allocation familiale, si vous cessez ou réduisez votre activité professionnelle en fonction de votre quotient familial.
- Donner des soins à son conjoint, à un enfant à charge ou un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne ou victime d'un accident ou d'une maladie grave.

► Le formulaire de la Caisse d'allocation familiale est à transmettre à l'accueil RH

PUIS-JE FORMULER UNE DEMANDE DE TEMPS PARTIEL EN DEHORS DE CES DEUX MOTIFS ?

OUI

Temps partiel pour convenance personnelle

Il s'agit alors d'un temps partiel pour des motifs de convenance personnelle, il est accordé sous réserve des nécessités de service.

LES + DE LA MEL :

LES AGENTS À TEMPS PARTIEL À 90% PEUVENT LE CUMULER AVEC UN CYCLE OTT, EN FONCTION DES NÉCESSITÉS DE SERVICE. UN AGENT À 90% PEUT CHOISIR D'EXERCER SES FONCTIONS SUR 4 JOURS SUR UNE SEMAINE OU 8 JOURS AU LIEU DE 9 SUR 2 SEMAINES.

QUELLES SONT LES CONSÉQUENCES D'UN TEMPS PARTIEL SUR MA RÉMUNÉRATION ?

Rémunération

À temps partiel, l'agent perçoit une fraction de sa rémunération (traitement indiciaire et primes comprises). Le temps partiel est automatiquement suspendu pendant un congé maternité.

■ Rémunération & temps partiel

Temps partiel	Rémunération
50%	50%
60%	60%
70%	70%
80%	6/7° ou 85,7%
90%	32/35° ou 91,4%

QUELLES SONT LES CONSÉQUENCES D'UN TEMPS PARTIEL SUR MA RETRAITE ?

Retraite

- Dans le cadre d'un temps partiel pour élever un enfant de moins de trois ans ou élever un enfant jusqu'à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer : dans cette seule hypothèse, l'agent cotise pour la retraite dans les mêmes conditions qu'un agent à temps complet
- Dans le cadre des autres motifs de temps partiel : la retraite est impactée. La constitution du droit à pension et le calcul de la durée d'assurance sont comptabilisées comme des services à temps plein pour ces périodes à temps partiel sur autorisation. Néanmoins, pour le calcul de la pension, elles sont prises en compte au prorata de la quotité de travail. Par exemple, un an à 80 % compte pour dix mois.

Il est possible de surcotiser pendant les périodes de temps partiel par le versement par l'agent de cotisations supplémentaires sur la base d'un travail à taux plein

QUELLES SONT LES CONSÉQUENCES D'UN TEMPS PARTIEL SUR MA CARRIÈRE ?

Carrière

Aucune sur le plan administratif, les périodes de temps partiel sont assimilées à des périodes de travail à temps plein pour l'avancement (d'échelon et de grade), la promotion interne et les droits à formation.

L'allaitement

JE REPRENDS LE TRAVAIL ET JE SOUHAITE POURSUIVRE L'ALLAITEMENT DE MON ENFANT, DE QUELLES FACILITÉS JE PEUX DISPOSER ?

Salle d'allaitement

Une salle d'allaitement est mise à disposition à Biotopie. Pour les autres sites, un local adéquat est mis à disposition pour faciliter l'allaitement.

► **Contactez le CMS : cms@lillemetropole.fr**

Temps d'allaitement

Une heure d'allaitement peut être accordée en tant qu'autorisation spéciale d'absence (une demi-heure le matin et une demi-heure l'après-midi si l'agent est proche du lieu de garde de son enfant ou pour tirer son lait sur le lieu de travail). Cette heure ne doit pas être rattrapée, elle n'a pas de conséquence sur la rémunération.

PUIS-JE BÉNÉFICIER DE TEMPS POUR ALLAITER ?

OUI

CONSEILS AUX AGENTS ET AUX MANAGERS

LE BÉNÉFICE DE L'HEURE D'ALLAITEMENT CONSTITUE UN DROIT POUR L'AGENTE, IL EST RECOMMANDÉ D'EN ÉCHANGER AVEC SA HIÉRARCHIE POUR ORGANISER AU MIEUX CES ABSENCES.

Supplément familial de traitement

COMMENT PUIS-JE BÉNÉFICIER DU SUPPLÉMENT FAMILIAL DE TRAITEMENT ?

Versement du SFT

Le Supplément familial de traitement (SFT) est versé au fonctionnaire ou à l'agent non titulaire qui a au moins un enfant à charge. Lorsque les deux parents sont fonctionnaires ou agents non titulaires, il ne peut être versé qu'à un seul des deux parents. Le montant du SFT varie en fonction du nombre d'enfants à charge et de l'indice détenu de l'agent.

DANS LE CADRE D'UNE FAMILLE RECOMPOSÉE, À QUELLES CONDITIONS PUIS-JE PERCEVOIR LE SFT POUR LES ENFANTS DONT JE SUIS LE PARENT LÉGAL ?

Conditions

Vous pouvez percevoir le SFT pour les enfants dont vous êtes le parent légal à condition d'en avoir la garde :

- si vous avez la garde de tous les enfants, vous percevez la totalité du SFT correspondant au nombre d'enfants dont vous avez la garde ;
- si vous avez la garde d'un ou plusieurs enfants et votre ex-conjoint, la garde d'un ou plusieurs autres enfants, chacun de vous perçoit un SFT calculé selon le nombre d'enfants à sa charge ;
- en cas de garde alternée au domicile de chacun des deux parents, le SFT peut être partagé pour moitié entre les deux parents sur simple demande conjointe ou en cas de désaccord sur la désignation du bénéficiaire unique.

DANS LE CADRE D'UNE FAMILLE RECOMPOSÉE, PUIS-JE BÉNÉFICIER DU SFT POUR DES ENFANTS DONT JE NE SUIS PAS LE PARENT LÉGAL ?

Exceptions

Il est possible de percevoir le SFT pour les enfants de ma compagne ou de mon compagnon à deux conditions :

- qu'il ou elle dispose de la garde exclusive de ses enfants ;
- que j'assume le logement, la nourriture, l'habillement mais aussi la responsabilité éducative et affective de ces enfants, y compris en cas de versement d'une pension alimentaire par le coparent des enfants.

La garde d'enfant

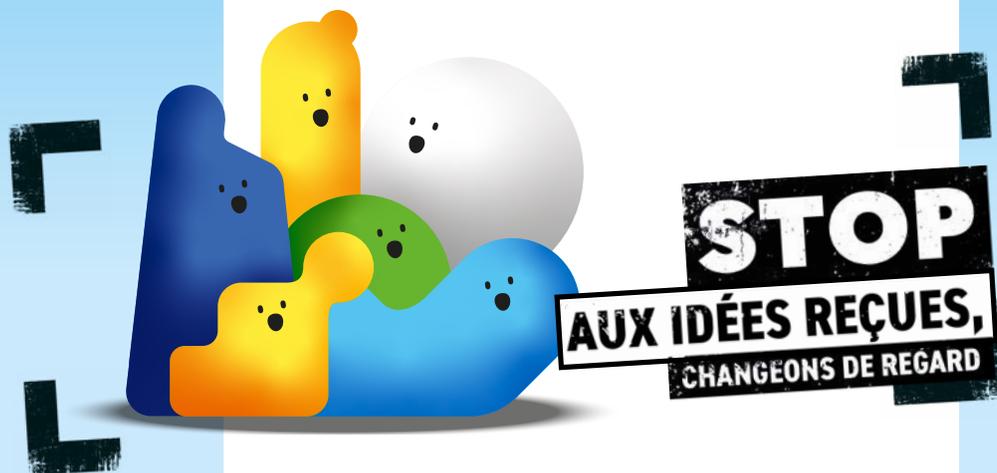
CONSEILS AUX AGENTS ET AUX MANAGERS

POUR FAVORISER LA CONCILIATION VIES PROFESSIONNELLE ET PERSONNELLE : PRIVILÉGIER LES HORAIRES DES RÉUNIONS ENTRE 9H ET 17H POUR L'ENSEMBLE DES AGENTS CONCERNÉS OU NON PAR LA PARENTALITÉ.

CONSEILS AUX MANAGERS

APRÈS UNE LONGUE ABSENCE (MALADIE, MATERNITÉ, ETC.) : IL EST CONSEILLÉ DE PRÉVOIR UN ENTRETIEN DE RETOUR DE CONGÉ.

LE MERCREDI C'EST LE JOUR DES ENFANTS ET DES MAMANS !



PUIS-JE BÉNÉFICIER D'UNE PRIORITÉ POUR LE CHOIX DES PÉRIODES DE CONGÉS ANNUELS EN TANT QUE PARENT ?

OUI

JE SOUHAITE PRENDRE UN CONGÉ PARENTAL, DANS QUELLES CONDITIONS PUIS-JE EN BÉNÉFICIER ?

Priorité pour les choix de période

Les agents chargés de famille peuvent bénéficier d'une priorité pour le choix des périodes de congés annuels sous réserve des nécessités de service et en se coordonnant au maximum avec leurs collègues.

Congé parental

Le congé parental est un congé non rémunéré qui permet à un fonctionnaire ou à un agent contractuel ayant un an d'ancienneté de s'occuper de son enfant après sa naissance ou son adoption. Il est accordé par périodes de deux à six mois renouvelables.

Des aides de la CAF peuvent être perçues en fonction du nombre d'enfants et du quotient familial.

Pour l'adoption d'un enfant entre 3 et 16 ans, le congé parental s'arrêtera au plus tard un an après l'arrivée du ou des enfants au foyer.

■ Durée maximale du congé parental en cas de naissance

1	Jusqu'au 3 ^e anniversaire de l'enfant
2	Jusqu'à l'entrée à l'école maternelle des enfants
3 ou plus	5 prolongations possibles au maximum jusqu'au 6 ^e anniversaire des enfants

■ Durée maximale du congé parental en cas d'adoption d'un enfant de moins de 3 ans

Nombre d'enfants adoptés simultanément	Durée maximale du congé parental
1 ou 2	Jusqu'à 3 ans après l'arrivée de l'enfant au foyer
3	Jusqu'aux 6 ans du plus jeune enfant
3 ou plus	5 prolongations possibles au maximum jusqu'au 6 ^e anniversaire des enfants

QUELLES SONT
LES CONSÉQUENCES
D'UN CONGÉ
PARENTAL ?

Carences

Pour les fonctionnaires : les périodes de congés parental ne sont pas prises en compte pour la promotion interne mais le sont pour l'avancement d'échelon et de grade dans la limite de cinq ans sur l'ensemble de la carrière.

Pour les contractuels : ces périodes sont prises en compte dans la limite de cinq ans, pour le calcul de l'ancienneté ou de la durée de services effectifs exigée pour le réexamen ou l'évolution des conditions de rémunération, pour l'ouverture des droits à congés et des droits liés à la formation, ainsi que pour le recrutement par la voie des concours internes.

► **Contactez votre gestionnaire de paie :**
gipc@lillemetropole.fr

JE SOUHAITE QUE
MON ENFANT PUISSE
BÉNÉFICIER D'UNE
PLACE EN CRÈCHE,
LA MEL PEUT-ELLE
M'AIDER ?

OUI

Crèche

La MEL réserve des places en crèche inter-entreprises sur le territoire métropolitain. La demande est à formuler dès que possible.

► **Contactez :** creches@lillemetropole.fr

Flexi crèche

C'est un accueil qui se fait dans l'une des crèches inter-entreprises, de manière temporaire et en cas d'urgence des enfants de 0 à 4 ans, notamment en cas de maladie de la nourrice ou en cas d'absence de solution pour les vacances scolaires.

Il n'est pas nécessaire que l'enfant soit inscrit dans une crèche de la MEL au préalable.

Ce dispositif peut aussi être utilisé le mercredi de manière régulière pour le très jeune enfant.

► **Contactez :** creches@lillemetropole.fr

QU'EST-CE QUE
LE DISPOSITIF
« FLEXI CRÈCHE » ?

La scolarité d'un enfant

Autorisation spéciale d'absence pour participer aux réunions de parents d'élèves

Oui, l'agent peut demander une autorisation spéciale qui peut être accordée sous réserve de nécessités de service, sur présentation de la convocation, aux agents élus représentants de parents d'élèves pour participer aux réunions. Cela concerne les comités des parents et des conseils d'école réunis dans les écoles maternelles ou élémentaires et les conseils d'établissements, réunis dans les collèges et les lycées.

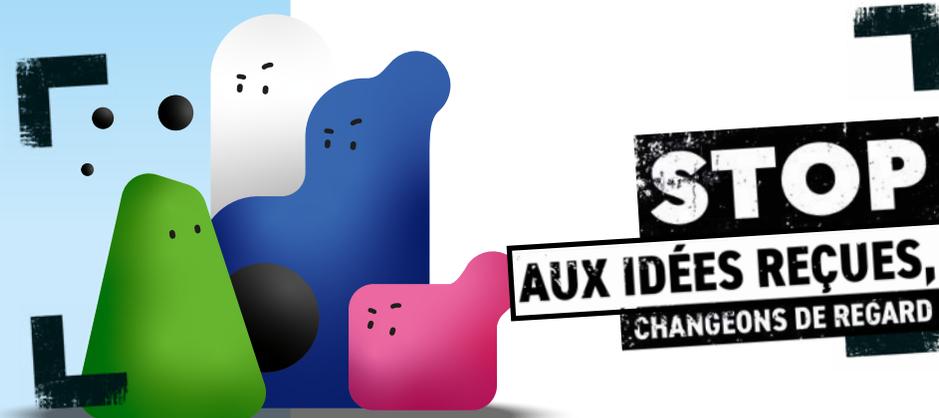
L'agent devra produire un justificatif pour la durée de l'événement.

► **Contactez votre référent temps de travail**

EN TANT QUE
REPRÉSENTANT DES
PARENTS D'ÉLÈVES,
EST-CE QUE JE PEUX
M'ABSENTER ?

OUI

TU PARS À 16H ?
T'AS PRIS TON
APRÈS-MIDI ?



Les évènements familiaux

PUIS-JE CESSER TEMPORAIREMENT MON ACTIVITÉ POUR CESSATION TEMPORAIRE D'ACTIVITÉ POUR MOTIF FAMILIAL ?

OUI

Cessation temporaire d'activité pour motif familial

Oui, si je suis fonctionnaire titulaire. La disponibilité permet de cesser temporairement son activité dans la fonction publique pour faire face à certaines situations (élever un enfant, donner des soins à un proche, suivre un conjoint, adopter un enfant, etc.).

Si je suis un agent contractuel, je peux bénéficier de congés selon les mêmes motifs que la disponibilité des fonctionnaires.

Attention : la demande est à faire trois mois avant la disponibilité (et au moins deux semaines en cas d'adoption). De la même manière, trois mois sont nécessaires pour demander le renouvellement de sa disponibilité ou la fin de la disponibilité pour réintégrer les services de la MEL.

► **Faire un courrier à sa hiérarchie puis le transmettre à gipc@lillemetropole.fr.**



LES + DE LA MEL : POUR LES ÉVÉNEMENTS IMPACTANT LA VIE DE L'AGENT, CELUI-CI PEUT ÊTRE ACCOMPAGNÉ ET CONSEILLÉ PAR L'ASSISTANTE SOCIALE.

Motif de la disponibilité	Durée
Élever un enfant de moins de 12 ans (Un agent contractuel doit être employé depuis plus d'un an)	3 ans maximum, renouvelable par période de 3 ans maximum jusqu'aux 12 ans de l'enfant.
Donner des soins à un proche (Un agent contractuel doit être employé depuis plus d'un an)	3 ans maximum, renouvelable par période de 3 ans maximum tant que la présence d'une tierce personne est nécessaire.
Adopter un enfant	Pour 6 semaines maximum par agrément.
Déménagement de l'époux(se) ou du partenaire de Pacs pour des raisons professionnelles (Un agent contractuel doit être employé depuis plus d'un an)	3 ans maximum, renouvelable sans limitation.
Évènement familial (pour les agents contractuels uniquement)	Congé non rémunéré de 15 jours maximum par an pour évènement familial (naissance, mariage, décès, ...) sous réserve des nécessités de service.

QUELLES SONT LES CONSÉQUENCES D'UNE DISPONIBILITÉ SUR MA RÉMUNÉRATION ?

Rémunération

La période de disponibilité ou de congé n'est pas rémunérée. Dans certains cas, il est possible de bénéficier d'aides de la CAF.

QUELLES SONT LES CONSÉQUENCES D'UNE DISPONIBILITÉ SUR MA RETRAITE ?

Conséquence sur la retraite

Les périodes de disponibilité pour un fonctionnaire ou de congé pour un agent contractuel ne sont pas prises en compte pour la retraite. Les périodes de disponibilité pour élever un enfant, né ou adopté à partir du 1^{er} janvier 2004, sont prises en compte dans le calcul du nombre de trimestres d'assurance retraite, dans la limite de trois ans par enfant.

Les autorisations d'absence exceptionnelles

La MEL accorde d'autres autorisations d'absence exceptionnelles pour des évènements familiaux (décès, etc.). Reportez-vous au règlement intérieur !

Pour le mariage de l'agent, huit jours ouvrables sont accordés. Pour le PACS d'un enfant, père, mère, beaux-parents, beaux-enfants, sous réserve de produire un justificatif, trois jours ouvrables sont accordés. Il convient de produire la copie de la publication des bans, de l'acte de mariage ou la convention de PACS.

Attention : en cas de PACS puis de mariage avec le même conjoint, il n'est pas possible de cumuler les jours.

MON ENFANT OU UN DE MES PARENTS SE MARIE, PUIS-JE BÉNÉFICIER D'AUTORISATION D'ABSENCE EXCEPTIONNELLE ?

OUI



LES + DE LA MEL : EN CAS DE SÉPARATION, LA MEL ATTRIBUE UNE DEMI-PART SUPPLÉMENTAIRE DE QUOTIENT FAMILIAL AUX FAMILLES MONOPARENTALES AINSI QU'UNE PRIME AUX AGENTS SEULS CHEFS DE FAMILLE ET CE EN FONCTION DES RESSOURCES.

COMMENT PRÉVENIR LES VIOLENCES INTRAFAMILIALES ?



Un guide pour la prévention des violences intrafamiliales

Dès 2018, la MEL a édité un guide de sensibilisation et d'informations pratiques, avec les institutions et les acteurs locaux, pour prévenir et lutter contre ces violences faites aux femmes.

L'objectif est d'aider à repérer les phénomènes de violences, de donner des clés pour agir, se faire accompagner et plus largement, de libérer les paroles des victimes comme des témoins.

Ce guide est aussi une ressource pour les acteurs de terrain et les professionnels pouvant être en lien avec un public vulnérable. Il a été largement diffusé, auprès des communes de la MEL, des associations et des services médicaux.

► Guide à retrouver sur *Notre Sezam* !

COMMENT LA CONCIERGERIE PEUT FACILITER LA CONCILIATION VIE PRO/ PERSO ?

La conciergerie



LES + DE LA MEL
 LES SERVICES DE LA
 CONCIERGERIE FACILITENT
 LA CONCILIATION VIE
 PROFESSIONNELLE ET VIE
 PERSONNELLE (PRESSING,
 PHARMACIE ET PARAPHARMACIE,
 LIVRAISONS DE COLIS,
 ENTRETIEN ET NETTOYAGE DES
 VOITURES, RÉCEPTION DE COLIS,
 CORDONNERIE, RETOUCHES
 COUTURES, ETC.)

► **Contactez la conciergerie**
conciergerie@lillemetropole.fr

L'entraide intergénérationnelle

MON ENFANT DE MOINS DE 16 ANS EST MALADE, EST-CE QUE JE PEUX M'ABSENTER ?

OUI

J'AI UN ENFANT OU UN PARENT EN SITUATION DE HANDICAP, PUIS-JE BÉNÉFICIER D'UN AMÉNAGEMENT D'HORAIRE ?

OUI

Enfant malade

Oui, pour soigner ou garder un enfant malade de moins de 16 ans, l'agent peut bénéficier d'une autorisation d'absence de six jours par an pouvant être majorés jusqu'à 12 jours dans certains cas.

L'autorisation d'absence est sans limite d'âge pour un enfant en situation de handicap.

Les motifs suivants sont aussi acceptés pour reconnaître l'octroi d'un congé enfant malade, sous réserve de la production des pièces justificatives :

- maladie inopinée, hospitalisation (avec production d'un certificat médical ou bulletin d'hospitalisation) ;
- nourrice indisponible pour maladie (avec production d'un certificat médical de la nourrice) ;
- fermeture exceptionnelle ou grève de la crèche ou de l'école (avec production d'une attestation) ;
- cure thermale (avec production d'une copie de l'accord de la CPAM) ;
- bilans médicaux scolaires obligatoires pour les maternelles et primaires (avec production d'un certificat de l'école).

► **Contactez votre référent temps de travail**

Aménagements d'horaires

Oui, pour accompagner un parent ou un enfant en situation de handicap dont la présence d'une tierce personne est nécessaire.

Cet aménagement d'horaires est accordé sous réserve des nécessités de service et ce sans obligation de respecter les plages fixes.

Ce dispositif est complémentaire au don de jour.

► **Contactez le CMS**
cms@lillemetropole.fr et votre hiérarchie



LES + DE LA MEL
 POUR LES ÉVÉNEMENTS
 IMPACTANT LA VIE DE
 L'AGENT, CELUI-CI PEUT ÊTRE
 ACCOMPAGNÉ ET CONSEILLÉ
 PAR L'ASSISTANTE SOCIALE.

Les autorisations spéciales d'absence

- En cas de maladie très grave du conjoint, cinq jours ouvrables peuvent être accordés (ne concerne que la maladie très grave du conjoint provoquant un bouleversement profond d'ordre psychologique de l'agent).
- En cas de maladie très grave d'un enfant (de plus de 16 ans), d'un père, d'une mère ou d'un beau-parent : trois jours ouvrables peuvent être accordés (ne concerne que la maladie très grave provoquant un bouleversement profond d'ordre psychologique de l'agent).
- Le justificatif doit être remis à votre manager direct et à votre référent temps de travail. Il ne doit pas mentionner de pathologie mais uniquement attester que la maladie est très grave.

EN CAS DE MALADIE TRÈS GRAVE D'UN PROCHE, PUIS-JE M'ABSENTER ?

OUI

Le don de jours

Le don de jour permet à des agents proches-aidants de bénéficier de jours dédiés pour accompagner leur proche ayant besoin d'une présence soutenue ou de soins contraignants. Ces jours peuvent être pris en demi-journée.

► Contact : assistantesociale@lillemetropole.fr



LES + DE LA MEL :
LA MEL PEUT ACCORDER DES DONS DE JOURS POUR ACCOMPAGNER SES AGENTS DANS DES SITUATIONS FAMILIALES DIFFICILES.

DANS QUELLE(S) SITUATION(S) PUIS-JE BÉNÉFICIER D'UN DON DE JOURS ?

Le télétravail



LES + DE LA MEL :
LE TÉLÉTRAVAIL PERMET DE FACILITER LA CONCILIATION VIE PROFESSIONNELLE ET PERSONNELLE.

PUIS-JE DÉROGER AU NOMBRE DE JOURS MAXIMUM DE TÉLÉTRAVAIL EN RAISON D'UNE SITUATION PERSONNELLE SPÉCIFIQUE ?

OUI

Pour raison de santé, handicap ou de grossesse le justifiant et après avis du médecin de prévention, il peut être dérogé au nombre de jours maximum de télétravail autorisé. Cette dérogation est valable six mois maximum et est renouvelable une fois par période d'autorisation du télétravail, après avis du médecin de prévention ou du travail.

Les agents en congé de proche aidant peuvent télétravailler au-delà des deux jours par semaine pour une durée de trois mois renouvelable.

► Contacter le CMS : teletravailsps@lillemetropole.fr

ÉCOUTE, TON ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE NE DOIT PAS ÊTRE IMPACTÉE PAR LES PROBLÈMES DE SANTÉ DE TON PÈRE. TOUT CELA DOIT RESTER EN DEHORS DU TRAVAIL.



Les congés pour motifs familiaux

QU'EST-CE QUE LE CONGÉ DE SOLIDARITÉ FAMILIALE ?

“
MA MÈRE A EU UN GRAVE ACCIDENT. AVEC LE CONGÉ DE SOLIDARITÉ FAMILIALE, J'AI PU RESTER À SES CÔTÉS AVANT QU'ELLE NE NOUS QUITTE.”

Le congé de solidarité familiale

- Permet à un agent de rester auprès d'un proche en fin de vie ;
- Peut consister en une cessation temporaire d'activité (continue ou fractionnée par périodes d'au moins sept jours) ou en un passage temporaire à temps partiel (de 50% à 80%) ;
- Ne peut être ni reporté, ni refusé par l'employeur ;
- Maximum trois mois, renouvelable un fois ;
- Ouvre droit à l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie. L'allocation est versée par l'employeur et limitée à 21 jours (55.37€/jour si l'agent cesse son activité ou 27.68€/jour, s'il choisit le temps partiel).

”

Le congé de présence parentale

- Permet de cesser ou de réduire son activité professionnelle pour donner des soins à un enfant à charge en situation de handicap, accidenté ou malade ;
- Maximum 310 jours ouvrés par période de 36 mois pour un même enfant ;
- À la fin des 36 mois, possibilité de bénéficier d'un nouveau congé si l'état de santé de l'enfant le nécessite ;
- Le congé n'est pas rémunéré, mais vous pouvez percevoir l'allocation journalière de présence parentale (AJPP).

“
MA FILLE A EU DE LOURDS PROBLÈMES DE SANTÉ ET GRÂCE AU CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE, J'AI PU DIMINUER MES HEURES DE TRAVAIL POUR L'ACCOMPAGNER À SES RENDEZ-VOUS MÉDICAUX.”

”

QU'EST-CE QUE LE CONGÉ DE PROCHE AIDANT ?

“
QUAND MON PÈRE A FAIT UN ACCIDENT VASCULAIRE CÉRÉBRAL, IL A PERDU EN AUTONOMIE ET IL A EU BESOIN D'UNE ASSISTANCE QUOTIDIENNE. J'AI PU ÊTRE PRÉSENT POUR LUI GRÂCE AU CONGÉ DE PROCHE AIDANT ”

Le congé de proche aidant

- Permet de cesser temporairement son activité ou de travailler à temps partiel pour s'occuper d'un proche en situation de handicap ou en perte d'autonomie particulièrement grave ;
- L'aidant est la personne qui aide à titre non professionnel une personne dépendante de son entourage pour les activités de la vie quotidienne ;
- Durée de trois mois maximum renouvelable dans la limite d'un an sur l'ensemble de la carrière ;
- Il peut être pris de manière continue ou fractionnée en période d'au moins une journée ou sous forme d'un temps partiel ;
- Impact sur le salaire en fonction des modalités de prise du congé toutefois possibilité de percevoir une allocation journalière de proche aidant.

Le guide des prestations sociales

OÙ PUIS-JE RETROUVER L'INTÉGRALITÉ DES PRESTATIONS SOCIALES PROPOSÉES PAR LE MEL ?

GUIDE

Prestations sociales



Il regroupe en un seul document l'ensemble des prestations octroyées par la MEL et le Comité d'action sociale. Quelque soit votre situation, vous y trouverez une information qui vous concerne ou qui peut vous intéresser :

- Vous avez des enfants
- Besoin d'un financement ? d'une aide financière ?
- Cultures et loisirs
- Vacances, activités extrascolaires
- Vous avez un enfant en situation de handicap
- Prestations de services
- Prestations sociales diverses
- Assistante sociale

La version numérique est disponible sur *Notre Sezam !*

ÊTRE PARENT ET ACCOMPAGNER SES PARENTS, VERS QUI ME TOURNER EN DEHORS DE LA MEL ?

Prestations externes à la MEL



Portail national d'information pour les personnes âgées et leurs proches
www.pour-les-personnes-agees.gouv.fr

On vous accompagne

QUI PEUT M'ACCOMPAGNER À LA MEL POUR M'AIDER DANS L'EXERCICE DE LA PARENTALITÉ ?



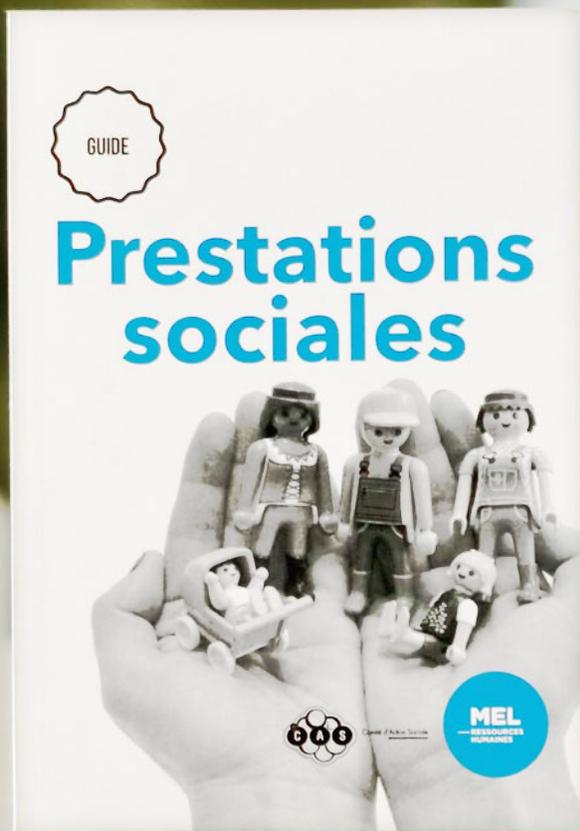
LES + DE LA MEL :

L'ASSISTANTE SOCIALE AIDE ET CONSEILLE Y COMPRIS SUR DES DISPOSITIFS EXTERNES (CAISSE D'ASSURANCE FAMILIALE, MAISON DÉPARTEMENTALE POUR LES PERSONNES HANDICAPÉES, ETC).



► Sylvie Masson
assistantesociale@lillemetropole.fr
03 20 21 26 78

RETROUVEZ LE **GUIDE** **DES PRESTATIONS** **SOCIALES SUR** **NOTRE SEZAM !**



Le guide des prestations sociales regroupe en un seul document l'ensemble des prestations octroyées par la MEL et le Comité d'action sociale. Quelle que soit votre situation, vous y trouverez une info qui vous concerne ou qui peut vous intéresser.

