



## *Proposition CGT pour un* **GUIDE DES DROITS DES PARENTS ET FUTURS PARENTS**

→ Ce document vise à servir de base de travail pour l'amélioration des droits des agents et l'élaboration d'un guide RH

### **PROJET DE CONTENU POUR CE GUIDE**

#### **Proposition de Plan pour le guide :**

1. Les dispositions applicables pendant la grossesse
2. Les congés liés à l'arrivée d'un enfant
3. La reprise de la vie professionnelle
4. Les dispositions permettant la présence auprès de l'enfant
5. Élément de rémunération, le Supplément Familial de Traitement (SFT)
6. Prestations sociales
7. Annexes (formulaire, tableau des autorisations d'absences, mode de calcul SFT...)

**Propositions CGT au CD 78 : Voir en fin de document...**

### **LES DISPOSITIONS APPLICABLES PENDANT LA GROSSESSE**

#### **Divers droits existent pour les femmes enceintes :**

- **Autorisations d'absence** sans diminution de salaire pour se rendre aux **examens médicaux** prénataux obligatoires.
- **Autorisations d'absence** pour les séances de **préparation à l'accouchement** (si elles ne peuvent pas avoir lieu en dehors des heures de service et sur certificat médical).
- **Impossibilité d'être licenciée** sauf circonstances particulières.
- Possibilité de démissionner sans préavis.
- **Adaptation du poste de travail** si le poste de travail est incompatible avec la grossesse. Un aménagement du poste de travail, voir un changement de poste, peut être proposé momentanément sans diminution de salaire sur préconisation du médecin du travail.
- **Maintien de rémunération** si vous êtes affectée sur un travail de nuit ou vous exposant à certains risques (chimiques...) nécessitant un changement de poste, en l'absence de nouveau poste proposé par l'employeur, votre rémunération est maintenue.
- **Baisse du temps de travail** : Les femmes enceintes peuvent bénéficier, sur présentation d'une déclaration de grossesse, d'un aménagement d'horaire à compter du troisième mois de grossesse, dans la limite d'une heure journalière. La répartition de cette heure se fait en concertation avec le supérieur hiérarchique.
- **Assouplissement du recours au télétravail** sur préconisation médicale.  
Pour les agents de l'EPI 78-92 l'avis médical n'est pas nécessaire pour faire valoir ce droit :  
« Pour les femmes ayant effectué une déclaration de grossesse, à leur demande, il peut être dérogé au nombre maximum de jours de télétravail, sans avis préalable du service de médecine professionnelle et préventive. »
- Impossibilité pour un employeur de prendre en compte l'état de grossesse pour refuser une embauche

**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.

**À SAVOIR :** La constatation médicale de la grossesse doit être effectuée par un médecin ou une sage-femme avant la fin du troisième mois de grossesse.

Si votre médecin ou votre sage-femme remplit la déclaration de votre grossesse en ligne et la télétransmet directement à votre caisse d'Assurance Maladie et à votre caisse d'allocations familiales (Caf), vous n'avez pas à l'envoyer vous-même.

Sinon, il vous appartient de transmettre cette déclaration à la Caisse d'assurance maladie et à la CAF. Enfin, vous devrez également transmettre votre déclaration de grossesse à la DRH.

**Attention :**

Si vous n'avez pas pu établir votre déclaration avant la fin du 3<sup>ème</sup> mois il est tout de même important de la faire. Dans tous les cas, il est préférable de conserver une copie de votre déclaration de grossesse.

Le site AMELI.fr vous informe sur l'ensemble des démarches à mener :

[Maternité, paternité, adoption : droits et démarches | ameli.fr | Assuré](#)

La déclaration en CAF permet d'établir l'étude et le versement des droits afférents.

Vous trouverez les renseignements nécessaires liés à une naissance ou une adoption (droits, conditions d'attribution, démarches...) sur le site internet de la CAF : [www.caf.fr](http://www.caf.fr).

**LES CONGÉS LIÉS A L'ARRIVÉE DE L'ENFANT**

**Le congé maternité** est à prendre avant (congé prénatal) et après l'accouchement (congé postnatal). Sa durée varie selon le nombre d'enfants attendus et le nombre d'enfants déjà à charge. Sur avis médical, la femme enceinte peut reporter une partie de son congé prénatal après l'accouchement, dans la limite de 3 semaines.

**Durée du Congé Maternité**

MA SITUATION FAMILIALE ET MON TYPE DE GROSSESSE	DURÉE DU CONGÉ PRÉNATAL	DURÉE DU CONGÉ POSTNATAL	DURÉE TOTALE
 J'attends 1 enfant et j'ai moins de 2 enfants à charge ou déjà mis au monde	6 semaines	10 semaines	16 semaines
 J'attends 1 enfant et j'ai au moins 2 enfants à charge ou déjà mis au monde	8 semaines 10 =	18 semaines = 16	26 semaines
 J'attends des jumeaux	12 semaines 16 =	22 semaines = 18	34 semaines
 J'attends des triplés ou plus	24 semaines	22 semaines	46 semaines

*Notes: Possibilité de transférer 2 semaines du congé postnatal vers le congé prénatal (pour 1 enfant) ; Possibilité de transférer 4 semaines du congé postnatal vers le congé prénatal (pour jumeaux).*

## Congé pathologique

Avant la période de congé maternité et si l'état de santé le justifie, un professionnel de santé peut prescrire un repos supplémentaire de deux semaines (14 jours) fractionnables.

Sur prescription médicale, un congé pathologique postnatal peut également être octroyé dans la limite maximum de 4 semaines consécutives.

- Les personnes titulaires, stagiaires ou contractuelles dans la fonction publique ont droit au congé maternité et au congé pathologique. Le traitement indiciaire, les indemnités, les primes et l'éventuel supplément familial de traitement (SFT) sont versés en intégralité. De plus, ces arrêts de travail ne modifient pas les droits aux congés annuels.

## Congé paternité

À l'occasion de la naissance de son enfant, un congé de paternité et d'accueil de l'enfant est accordé : au père de l'enfant, quelle que soit votre situation familiale (mariage, pacte civil de solidarité (PACS), union libre, divorce ou séparation), à votre conjoint, votre partenaire PACS ou la personne qui vit maritalement avec vous, même s'il n'est pas le parent biologique de l'enfant.

**Ce congé est de 25 jours** (y compris samedis, dimanches et jours fériés) pour un enfant ou de 32 jours pour une naissance multiple. Il doit débiter immédiatement après le congé de naissance de 3 jours. Il est possible de le prendre en une seule fois ou en plusieurs fois : une première période obligatoire de 4 jours et une seconde période de 21 jours pour une naissance simple ou de 28 jours pour une naissance multiple. Cette seconde période, qui n'est pas obligatoire, peut être fractionnée en deux parties dont la plus courte est au moins égale à 5 jours.

**Elle doit débiter dans un délai de 6 mois à compter de la naissance de l'enfant**

## Congé d'adoption

Le congé pour adoption peut être accordé à l'un ou l'autre des parents adoptifs et peut également être réparti entre eux. **La totalité de la rémunération est maintenue** (salaire, prime, NBI, SFT). Les agents à temps partiel, en congé d'adoption, sont rétablis dans les droits des agents à temps plein. La durée légale du congé d'adoption varie en fonction du nombre d'enfant adopté, du nombre d'enfant déjà à charge (avant adoption) et de l'éventuelle répartition du congé entre les parents.

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 enfant	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.

## Congé parental

Avant la fin du congé maternité, la mère ou le père peut demander à bénéficier du congé parental d'éducation pour s'occuper de son enfant. Ce congé permet, pendant un an, de suspendre toute activité ou de travailler à temps partiel. Il est **renouvelable jusqu'aux trois ans de l'enfant**. Pendant la durée de ce congé, les droits au remboursement des soins en cas de maladie et maternité sont conservés. Si les conditions d'attribution sont réunies, la CAF peut verser pendant le congé parental d'éducation la **prestation partagée d'éducation de l'enfant** (PreParE). Pour en savoir plus, voir [caf.fr](http://caf.fr).

### **Autorisation d'absence pour naissance ou adoption**

Pour une naissance, ce droit est de 3 jours pour le 2<sup>ème</sup> parent de l'enfant.

Pour une adoption, il est également de 3 jours pour le parent qui n'a pas bénéficié de congé d'adoption.

Ce droit est à prendre dans les 15 jours entourant la naissance de l'enfant ou l'arrivée au foyer de l'enfant adopté. Il n'est pas fractionnable. Ce droit est cumulable avec le congé paternité.

### **Autorisation d'absence pour allaitement**

Une autorisation d'absence peut être accordée pour allaiter son enfant, à raison d'**une heure par jour (2 x 30mn)** dans la limite d'une année maximum à compter du jour de la naissance de l'enfant. Cette autorisation est conditionnée à la présentation d'un certificat médical et à la proximité du lieu où se trouve l'enfant.

**À SAVOIR** : A l'issue du congé de maternité, de paternité ou d'accueil de l'enfant, l'utilisation des jours épargnés sur le Compte Epargne Temps (CET) est de droit, et ne peut pas être refusée par l'administration.

## **LA REPRISE DE LA VIE PROFESSIONNELLE**

Lors de la reprise professionnelle certains droits peuvent être mis en œuvre (Allaitement cf. ci-dessus, Temps partiel de droit, cf. ci-dessous).

Pour les agents relevant du statut de la Fonction Publique Hospitalière **une visite médicale de reprise** est obligatoire (Art. R.4624-23 du Code du Travail).

Pour les agents de la Fonction Publique Territoriale, elle est préconisée.

## **LES DISPOSITIONS PERMETTANT LA PRESENCE AUPRES DE L'ENFANT**

En dehors des congés liés à l'arrivée d'un enfant (congé maternité, paternité, adoption, congé parentale), il existe des droits permettant d'être auprès de ses enfants, en particulier lors d'épreuves de la vie.

### **Temps partiel de droit**

Les agents sur demande de leur part, peuvent bénéficier d'un temps partiel de droit.

L'autorisation d'accomplir un travail à temps partiel à 50%, 60%, 70% ou 80% d'un temps complet est accordée de plein droit dans les cas suivants :

- 1) **Pour la naissance d'un enfant jusqu'à son troisième anniversaire, ou pour l'adoption** d'un enfant jusqu'à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer. Les agents contractuels doivent être employés depuis plus d'un an à temps complet ou en équivalent temps plein pour bénéficier de ce temps partiel de droit.
- 2) **Pour donner des soins à un enfant à charge**, un conjoint, ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne, ou victime d'un accident ou d'une maladie grave.

## Temps partiel sur Autorisation

Lorsque l'enfant ne remplit pas, ou plus, les conditions permettant d'obtenir un temps partiel de droit, vous pouvez demander un temps partiel pour raisons personnelles à 50 %, 60 %, 70 %, 80 % ou 90 % d'un temps complet.

**Cette autorisation est accordée si les « nécessités de services » et les possibilités d'aménagement de l'organisation du travail le permettent.**

Un motif de refus « pour raisons de service » doit être formalisé et justifié lors d'un entretien.

Vous pouvez contester un refus en saisissant la Commission Administrative Paritaire (pour les fonctionnaires) ou la Commission Consultative Paritaire (pour les contractuels).

### **A SAVOIR : Le temps partiel impacte le droit à la retraite.**

Pour les fonctionnaires les périodes de temps partiels sont assimilées à des périodes de travail à temps plein pour la constitution du droit à pension, par contre, le montant de la pension est déterminé en fonction de la durée des services réellement effectués (Ex. 1 an à 80 % = 10 mois). Vous pouvez demander à surcotiser pour compenser cet impact et obtenir jusqu'à 4 trimestres supplémentaires pour le calcul de la pension.

Pour les contractuels, les périodes de travail à temps partiel sont prises en compte dans le calcul de la durée d'assurance à condition que votre rémunération soit au moins égale au montant du Smic horaire multiplié par 150 heures (Ex. minimum requis pour 2021 = 1 572,00 €)

## Temps partiel et rémunération

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

Quotité de travail	Quotité de rémunération Temps partiel de Droit	Quotité de rémunération Temps partiel sur autorisation
90 %	Cette quotité n'est pas applicable en TP de Droit	91,4 %
80 %	85,7 %	85,7 %
70 %	70 %	70 %
60 %	60 %	60 %
50 %	50 %	50 %

Cette proratisation s'applique également à la NBI, aux primes et indemnités.

Sous certaines conditions, l'agent peut aussi bénéficier, à taux partiel, de la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE) (voir [www.caf.fr](http://www.caf.fr)).

**A SAVOIR :** Le temps partiel est suspendu pendant un congé de maternité, d'adoption ou de paternité.

## Jours enfants malades

En cas de maladie, des autorisations d'absence peuvent être accordées pour assurer momentanément la garde d'un enfant de moins de 16 ans (sans limite d'âge pour les enfants handicapés). Ces autorisations d'absences peuvent être accordées dans la limite de **12 jours ouvrés par année civile et par famille, quel que soit le nombre d'enfants.**

Ce droit est diminué proportionnellement pour les agents à temps partiel.

### Congé de présence parentale

Le congé de présence parentale est accordé de droit, sur demande écrite accompagnée d'un certificat médical au moins 15 jours avant le début du congé, lorsque la maladie, l'accident ou le handicap d'un enfant à charge présente une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue de l'un de ses deux parents et des soins contraignants.

En cas d'urgence liée à l'état de santé de l'enfant, le congé débute à la date de la demande, l'agent devant alors transmettre le certificat médical requis sous quinzaine.

L'agent ne peut bénéficier d'un congé de présence parentale **de plus de 310 jours ouvrés sur une période de 36 mois**. Ce droit est renouvelable, le congé peut être fractionné ou pris sous la forme d'un temps partiel.

Durant le congé de présence parentale, **aucune rémunération ne sera versée**.

L'allocation journalière de présence parentale (**AJPP**) pourra être attribuée par la CAF, sous conditions.

Les droits à l'avancement, à la promotion et à la formation sont maintenus, mais non les droits à pension de retraite.

### Congé de solidarité familiale

Tout agent dont un ascendant, descendant ou une personne partageant son domicile fait l'objet de soins palliatifs, a le droit de bénéficier d'un congé, d'une durée maximale de **trois mois et renouvelable une fois**.

### Congé de proche aidant

L'agent public en activité a droit à un congé de proche aidant d'une durée maximale de **trois mois renouvelables et dans la limite d'un an** sur l'ensemble de sa carrière lorsque l'une des personnes mentionnées à l'article L. 3142-16 du Code du travail présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité. Il peut être fractionné dans le respect de certaines conditions ou accordé sous forme de temps partiel.

Pour bénéficier du congé, une demande écrite doit être transmise à l'autorité territoriale.

Dans certains cas, l'agent peut demander à mettre fin de façon anticipée à son congé ou y renoncer.

La durée passée dans le congé de proche aidant est assimilée à une période de service effectif.

Le congé de proche aidant n'est pas rémunéré. Il peut donner lieu au versement d'une allocation journalière du proche aidant (**AJPA**) versée par la caisse d'allocations familiales, voir [caf.fr](https://caf.fr).

### Dons de jours

Un agent public peut renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris au bénéfice d'un autre agent de sa collectivité ayant un enfant atteint d'une grave maladie, étant proche aidant d'une personne en perte d'autonomie ou présentant un handicap, ou assumer la charge effective et permanente d'une personne qui décède avant ses 25 ans.

Ce droit est ouvert aux agents titulaires et contractuels.

Pour bénéficier d'un don de jours, vous ne devez pas disposer de plus de 10 jours sur votre CET.

A la demande du médecin traitant, la période de congé pris au titre des jours donnés peut-être fractionnée.

La rémunération est maintenue sur cette période.

### Rentrée scolaire

A l'occasion de la rentrée scolaire (et pour cette seule journée), des facilités horaires peuvent être accordées aux parents sur autorisation du responsable de service.

## Représentants de parents d'élèves

Sur la base de la Circulaire FP n°1913 du 17/10/97 il peut être accordé des autorisations d'absence pour siéger dans les instances en qualité de représentant de parents d'élèves (conseil de classe, conseils d'écoles, conseils d'établissements...). Cette autorisation, conditionnée à la présentation de justificatif, est sous réserve de nécessité de service.

## ELEMENT DE REMUNERATION LE SFT

### Supplément Familial de Traitement (SFT)

Le supplément familial de traitement (SFT) est un complément de rémunération versé à tout agent public (fonctionnaire ou contractuel) qui a au moins 1 enfant de moins de 20 ans à charge au sens des prestations familiales.

Tous les agents publics peuvent percevoir ce montant au titre des enfants dont ils assument la charge effective, mais sont exclus de ce dispositif les vacataires, les contractuels de droit privé (apprentis, contrats d'avenir, contrats d'accompagnement dans l'emploi), ainsi que les agents placés en disponibilité ou en détachement.

Le montant du SFT dépend du nombre d'enfant à charge et de votre indice majoré.

**ATTENTION** : Ce droit n'est versé que si vous le demandez explicitement !

Modes de calcul et informations spécifiques en annexe.

#### A SAVOIR :

- **Vous pouvez demander à ce que votre SFT soit calculé sur la base du traitement indiciaire de votre ex-conjoint** : s'il est plus élevé que le vôtre, cela peut augmenter le montant du SFT versé.
- **Si les 2 parents sont agents publics**, vous pouvez choisir le versement du SFT à celui qui a l'indice majoré le plus important : cela peut augmenter le montant du SFT versé car plus l'indice majoré du parent choisi est élevé, plus le montant du SFT est élevé.
- **Si l'autre parent exerce dans une entreprise privée**, dont la convention collective octroie un avantage comparable au SFT, vous pouvez cumuler le SFT et cet avantage.
- **Si vous travaillez à temps partiel**, la part proportionnelle, calculée sur votre traitement brut, est réduite. Toutefois, le SFT ne peut pas être inférieur au montant minimum versé à un agent travaillant à temps plein et ayant le même nombre d'enfants à charge.
- **Si vous percevez la NBI**, elle est prise en compte dans le calcul du SFT.
- **En cas de grève** il n'y a aucun impact sur le montant de votre SFT, il est maintenu en totalité.

## PRESTATIONS SOCIALES

### Comité National d'Action Sociale (CNAS) :

Le CNAS concerne les agents publics territoriaux du CD 78 et de l'EPI 78-92.

Le CNAS propose des offres et prestations aux familles (activités à tarif réduits, locations de vacances, loisirs, frais de garde pour les enfants de 4 à 6 ans en situation de handicap, prestation enfant handicapé, Noël des enfants, Rentrée scolaire...).

- Informations sur les offres et prestations à voir sur le site du [CNAS](#)

### Comité de gestion des œuvres sociales (CGOS) :

Le CGOS concerne les agents publics sous statut de la Fonction Publique Hospitalière.

Le CGOS propose des offres et prestations aux familles (Naissance, Adoption, Scolarité, Enfance, Centre de loisirs et accueil périscolaire, CESU Garde d'enfants, Vie familiale, Congé de solidarité familiale, Congé de présence parentale, Enfant en situation de handicap...).

- Informations sur les offres et prestations à voir [sur le site du C.G.O.S](#)

**Participation aux frais de garderies du matin et du soir :**

Cette prestation concerne les agents fonctionnaires et contractuels dont la tranche d'imposition n'excède pas 3 000 €. La collectivité peut verser une participation aux frais de garde (centre de loisirs, assistante maternelle...) pouvant aller jusqu'à 1,50 € par jour et par enfant sur présentation de justificatif (des frais de garde et des avis d'imposition).

➤ Informations et demande auprès de [drh-prestations.sociales@yvelines.fr](mailto:drh-prestations.sociales@yvelines.fr)

**Allocation enfant en situation de handicap de moins de 25 ans :**

Cette prestation concerne les agents fonctionnaires et les contractuels (ayant un contrat d'une durée minimum de 6 mois). L'enfant doit avoir moins de 25 ans et le **complément** de l'allocation d'éducation de l'enfant en situation handicap (AEEH) perçu ne doit pas être supérieur à la 1ère catégorie. La prestation est forfaitaire et dépend du taux d'incapacité de l'enfant :

- 400 €/trimestre pour un taux d'incapacité de l'enfant compris entre 50 et 79 %
- 325 € / trimestre pour un taux d'incapacité de l'enfant supérieur ou égal à 80 %

➤ Informations et demande auprès de [drh-prestations.sociales@yvelines.fr](mailto:drh-prestations.sociales@yvelines.fr)

## PARENTS ET FUTURS PARENTS : LES PROPOSITIONS CGT

- Propositions CGT ouvertes à négociations visant à enrichir le guide de nouveaux droits -

- **Créer un Guide des droits des parents et futurs parents :**

Guide élaboré et actualisé par les services RH, intégrant l'ensemble des formalités et formulaires ad hoc (temps partiel, prestations sociales, congés, autorisations d'absences...).

- **Systematiser un Entretien de « réaccueil » :**

Pour accompagner efficacement la reprise, nous proposons de systématiser un entretien de « réaccueil » suite à un congé maternité, paternité, adoption, parental. Celui-ci a pour objet de permettre d'organiser au mieux son retour, d'être informé sur ces droits, sur l'évolution des missions, dispositifs, vie d'équipe, organisation du travail...

- **Abonder les dons de jours :**

Pour encourager le don anonyme de jours de repos à destination de parents d'enfant gravement malade, nous proposons que la collectivité abonde l'enveloppe globale ; 1 jour donné par un agent = 1 jour donné en plus par la collectivité.

- **Décharger les temps partiels :**

Nous proposons une étude concertée avec chaque agent en temps partiel pour aménager leur charge de travail au prorata de leur temps de travail réel.

- **Développer les renforts ciblés :**

Dans la volonté de maintenir une qualité de service et la continuité du service public, nous proposons une analyse fine des besoins de renforts par directions, missions et services en tenant compte des temps partiels, des aménagements spécifiques et des congés longs (maternité, paternité, adoption, parental...). Des brigades de renforts pourraient être créées sur certaines missions permettant cette continuité de service et un cadre d'emploi pérenne pour les agents positionnés en renfort.

- **Instaurer un temps partiel annualisé de droit :**  
Instaurer la possibilité d'un temps partiel annualisé de droit à l'occasion de la naissance ou de l'accueil d'un enfant. Les agents pourraient dans ce cadre 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 au titre d'un temps partiel annualisé.
- **Renforcer l'assouplissement télétravail pour les femmes enceintes :**  
A l'instar de ce qui existe pour les agents de l'EPI 78-92, nous proposons un assouplissement des possibilités de télétravail pour limiter les trajets à la demande, sans avis médical.
- **Assouplir le télétravail pour les aidants :**  
Nous proposons un assouplissement des possibilités de télétravail pour les aidants.
- **Améliorer les droits liés aux autorisations spéciales d'absence :**
  - \* Familles recomposées : Les autorisations exceptionnelles d'absence pour évènements familiaux doivent permettre de prendre en compte toutes les situations familiales.
  - \* Situations présentant un caractère grave et exceptionnel : Nous proposons d'instaurer des autorisations d'absence calibrées aux situations familiales spécifiques sur préconisation médicale et/ou sur avis de l'assistante sociale du personnel. Seuls ces interlocuteurs seraient habilités à en connaître les motifs (soins médicaux graves d'un enfant ou conjoint, démarches pour des faits graves concernant l'enfant...). Cela devrait permettre sur des situations exceptionnelles d'avoir un dégageant de temps, sur son temps de travail, sans avoir à en justifier le motif auprès de son chef de service. Nous proposons que ces autorisations d'absences soient adaptées aux besoins réels de chacun (1H, 2H, demi-journée...).
  - \* Actes médicaux nécessaires à l'assistance médicale à la procréation (PMA) : Nous proposons d'inscrire le droit pour les femmes recevant une assistance médicale à la procréation de bénéficier d'une autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires. Nous proposons que l'agent public conjoint, lié par un pacte civil de solidarité, ou vivant maritalement, puisse bénéficier d'une autorisation d'absence, pour prendre part à, au plus, trois des actes médicaux nécessaires à chaque protocole d'assistance médicale à la procréation. Ces autorisations d'absences, de droit dans le privé, sont possibles dans le public depuis la loi n°2016-41 du 26 janvier 2016 et la circulaire du 24 mars 2017 relative aux autorisations d'absence dans le cadre d'une assistance médicale à la procréation.
  - \* Rentrée scolaire et acclimatation à la crèche : Dégageant de temps sur justificatif pour l'agent public ayant la charge de l'enfant.
- **Investir dans les modes de gardes :**
  - \* Développer un partenariat avec les crèches pour concilier vie professionnelle et vie personnelle avec participation de l'employeur.
  - \* Création de postes d'Assistants maternelles départementales pour augmenter l'offre de mode de garde pour les agents de la collectivité. Cela nécessiterait une étude préalable des besoins et des implantations domiciles/travail du personnel pour asseoir une offre adaptée.
- **Organiser une consultation du personnel sur les prestations sociales de la collectivité :**  
Le personnel doit pouvoir donner régulièrement son avis sur ces attendus en termes de prestations sociales et sur l'organisme adapté (prestataire extérieur, Comité des Œuvres Sociales, offres...).
- **Réaffirmer les principes d'égalité femme-homme**