

**L'équilibre vie personnelle/vie professionnelle... Cela vous parle ? S'investir dans notre job, oui bien sûr, nous sommes tous des passionnés, mais nous voulons aussi avoir du temps pour nous, nos passions, notre famille... Les droits familiaux sont des conquêtes sociales pour mieux vivre : ils ont été obtenus au fur et à mesure des combats de tous. Les utiliser pleinement, c'est contribuer collectivement à les conserver !**

### **CONGÉS PAYÉS**

Chaque 1<sup>er</sup> mai, vous sont attribués 27 jours de congé si vous travaillez à temps plein (35 heures). Le décompte se fait en heures. Pour un temps complet, ce sont : 27 jours ouvrés x 7 heures = 189 heures. Pour un temps de travail à 32 heures : 172,80 heures soit 27 x 7 x 32/35. À défaut d'accord collectif ou d'usage dans votre équipe de travail, c'est l'employeur qui fixe les dates et ordres des départs en congés. La loi implique de les fixer à minima un mois avant les départs. Vous devez les prendre dans l'année qui suit la dotation et au moins deux semaines de congé consécutives entre le 1<sup>er</sup> mai et le 31 octobre.

Les autres congés et arrêts type maternité, maladie ou accident du travail n'impactent pas votre dotation annuelle de congés.

### **CONGÉ SANS SOLDE**

Il existe des situations très différentes, selon les cas, qui donnent droit à réintégration selon la durée et le motif.

### **CONGÉ LIÉ À LA GROSSESSE**

À partir du 3<sup>e</sup> mois de votre grossesse, vous bénéficiez d'une autorisation d'absence d'une heure par jour (calculée au prorata de votre temps de travail si vous êtes à temps partiel), avec maintien de votre rémunération. Vous pouvez grouper ces heures afin de vous absenter par demi-journée ou journée complète.

### **ALLAITEMENT**

Durant la 1<sup>re</sup> année de l'enfant, les femmes allaitant leur bébé disposent d'une heure par jour (quel que soit le temps de travail de la salariée) durant les heures de travail. Aucun cumul de ce temps n'est possible.

### **CONGÉ MATERNITÉ**

La durée du congé maternité est de 20 semaines pour les 1<sup>er</sup> et 2<sup>e</sup> enfants, 28 semaines à partir du 3<sup>e</sup> enfant. Une loi de 2007 permet aux mères de reporter les trois premières semaines du congé prénatal en congé postnatal sous certaines conditions, notamment en cas de naissance prématurée.

### **CONGÉ PARENTAL**

Il est possible, suite à la naissance ou l'adoption d'un enfant de moins de 16 ans. Pour en bénéficier, vous devez :

- Faire votre demande par écrit à minima un mois avant la fin du congé maternité.
- Avoir un an d'ancienneté.
- Un temps partiel est possible mais avec un minimum de 16 heures et un maximum de 80 % d'un temps complet.
- L'annexe de la fin du congé doit être adressée à l'employeur par lettre au moins un mois avant le terme initialement prévu.
- Vous aurez alors une indemnisation par la CAF (les montants sont sur le site internet de la CAF).
- Au retour, vous retrouverez votre poste ou une équivalence.

L'employeur ne peut pas refuser le congé, même à temps partiel, mais la durée du travail et la répartition des horaires doivent être fixées en accord avec lui. À défaut d'accord, il peut vous imposer le planning.

## **CONGÉ ENFANT MALADE : ARTICLE L1225-61**

Désormais dans le Code du travail ! Le salarié (homme ou femme) qui s'absente pour s'occuper d'un enfant malade ou accidenté de moins de 16 ans dont il assume la charge, bénéficie d'un congé d'une durée de :

- 3 jours par an, en général,
- 5 jours par an si l'enfant concerné a moins d'un an, ou si le salarié assume la charge d'au moins trois enfants de moins de 16 ans. Il vous faudra amener un justificatif médical. Si les deux parents dépendent des IEG, seul l'un d'eux bénéficie de cette autorisation d'absence.

## **CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX**

- Mariage ou remariage : 6 jours
- Pacs : 4 jours (Loi du 6 août 2014)
- Mariage d'un enfant : 2 jours
- Naissance d'un enfant : 4 jours pour le père dans les 15 jours qui entourent la naissance.

## **CONGÉ PATERNITÉ**

Depuis 2002, en cas de naissance, un père peut prétendre à un congé de paternité de 11 jours calendaires consécutifs (18 jours pour une naissance multiple) avec maintien de la rémunération, accordé dans les 4 mois suivant l'événement. Il faut obligatoirement faire la demande par écrit au moins un mois avant la date du début du congé. Ces 11 jours s'ajoutent aux 4 jours précités.

## **EN CAS DE DÉCÈS D'UN PROCHE**

- Décès du conjoint : 6 jours
- Décès d'un enfant, du père ou de la mère : 4 jours
- Décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère-sœur, des grands-parents : 3 jours

## **ABSENCE RENTRÉE SCOLAIRE**

Le temps nécessaire pour accompagner les enfants est attribué. Une note spécifique en définit chaque année les modalités. Généralement il est octroyé 2 heures.

## **ABSENCE MÈRE DE FAMILLE**

Les mères de famille et les pères seuls dans les IEG bénéficient d'une journée de congé tous les deux mois (soit 6 jours/an) jusqu'aux 16 ans de leur enfant.

## **ENFANT HANDICAPÉ**

Le père ou la mère bénéficie d'une autorisation d'absence de 6 jours/an. Cette absence se cumule avec les absences mère de famille soit 12 jours au total.

**L'élargissement récemment acquis de ce type de droits aux hommes, tels que les autorisations d'absence pour enfant malade ou le congé père de famille, participe de la mise en œuvre de l'égalité professionnelle que notre organisation syndicale revendique à tout moment de la carrière.**

## **DÉMÉNAGEMENT ET MUTATION**

Le droit ouvert est d'une journée, à laquelle il faut ajouter les délais de route.

**La CGT œuvre pour que le temps nécessaire soit attribué aux agents lors de leur mutation pour toutes les démarches administratives et d'installation.**

## **SINISTRE**

Un agent victime d'un sinistre (incendie, inondation...) bénéficie d'une absence payée pouvant dépasser une journée.

## **ABSENCES POUR CONVENANCES PERSONNELLES**

Des autorisations d'absence peuvent être accordées par la hiérarchie dans le cas d'un examen médical (une série de piqûres, par exemple) ne pouvant être reporté au-delà de l'horaire de travail, ou lorsque l'agent doit se rendre pour une affaire privée chez un officier ministériel (un fonctionnaire du Fisc, par exemple).

## **MANDAT POLITIQUE (NON RÉMUNÉRÉ)**

Si ce mandat est conciliable avec le maintien de l'activité professionnelle, des absences sont éventuellement possibles en fonction du mandat exercé.

## **LE SURSALAIRE FAMILIAL**

Il est perçu dès lors que l'on a un ou des enfants dans les IEG. Il apparaît sur la fiche de paie. Le montant mensuel du sursalaire familial est de 2,29 € pour un seul enfant à charge. Pour plusieurs enfants à charge, il est déterminé à partir d'un terme fixe et d'un terme variable. Seul l'un des deux parents peut le toucher.

## **MARIAGE (OU REMARIAGE)**

2 mois du salaire de référence.

## **NAISSANCE**

Une prime équivalente à 100 % du traitement mensuel pour le 1<sup>er</sup> enfant, 150 % pour les 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> enfants, 200 % pour le 4<sup>e</sup> et suivant.

## **FRAIS DE GARDE**

Concernant les frais de garde, le CESU (Chèque emploi service universel) est cofinancé par l'employeur, la CCAS et le bénéficiaire. Il s'utilise dans les crèches et auprès des nourrices agréées.

**Il s'agit d'une réponse concrète, portée par la CGT, pour faire face aux difficultés rencontrées par de nombreux jeunes parents.**

## **FRAIS D'ÉTUDES POUR LES ENFANTS DANS LE SUPÉRIEUR**

L'aide aux frais d'études (AFE) (mise en place depuis 2011) est ouverte aux salariés ayant un an dans les IEG, dont les enfants poursuivent des études supérieures, y compris des diplômes européens. L'aide est versée à concurrence de cinq ans et ce jusqu'aux 25 ans de l'étudiant. Le montant de l'AFE, 90 €/mois au 1<sup>er</sup> octobre 2011 est révisable au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année sur la base de l'indice des prix à la consommation.

Pour que ces droits vivent, il faut, bien sûr, les appliquer. Il ne tient qu'à vous de les faire respecter dans le droit fil de l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle.