

CONGÉS ET AUTORISATIONS D'ABSENCE LIÉS À LA PARENTALITÉ

- 
1. Congé maternité
2. Congé de 3 jours pour naissance
3. Congés liés à l'adoption
4. Congé de paternité et d'accueil de l'enfant
5. Autorisation d'absence « garde d'enfant »
6. Autorisation PMA

Introduction

Que ce soit dans le cadre des différents accords égalité femme-homme (au niveau Fonction publique ou ministériels ou directionnels) ou par des mesures législatives ou réglementaires, l'État, en sa qualité de principal employeur en France, a fait évoluer les droits des agents liés à la parentalité.

C'est ainsi que la Fonction publique s'est engagée à ne plus voir la parentalité comme une charge pour le service public du fait de l'absence de l'agent-e mais bien à l'accompagner dans sa parentalité et à lui permettre de concilier au mieux vie professionnelle et vie personnelle.

Toutefois, malgré ces belles intentions, des freins persistent auprès de certains échelons hiérarchiques notamment lorsqu'il est question d'attribuer certaines autorisations d'absence. Cette fiche a donc vocation à

informer les agent-es concerné-es de leurs droits liés à la parentalité, en ce qui concerne les congés et autorisation d'absence liés à l'arrivée d'un enfant, articles L 631-1 à L 631-9 du CGFP :

- Le congé de maternité et le congé supplémentaire dit « *pathologique* » L 631-3 à 631-5 ;
- Le congé de naissance L 631-6 ;
- Les congés liés à l'adoption : congé pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption L 631-7 et congé d'adoption L 631-8 ;
- Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant L 631-9 ;
- Les autorisations d'absence liées à la grossesse ;
- Les autorisations d'absence dans le cadre d'une assistance médicale à la procréation (dite PMA) ;
- Les autorisations d'absence dites de « *garde d'enfant* ».

Il conviendra de se reporter à d'autres fiches pour ce qui concerne le congé parental comme pour les autorisations d'absence en cas de handicap de l'enfant.

1.

Le congé maternité

Les conditions à remplir

DÉCLARATION DE GROSSESSE

Avant la fin du 3^{ème} mois de grossesse, afin de bénéficier de la prise en charge par l'assurance maladie des examens prénataux, la première constatation médicale de la grossesse doit être effectuée par le médecin ou la sage-femme qui transmet (en ligne ou par courrier) la déclaration de grossesse auprès de l'organisme gestionnaire de l'assurance maladie obligatoire de rattachement de l'agent-e.

DEMANDE DE CONGÉ MATERNITÉ

Le congé de maternité est accordé de droit à toute agente publique, titulaire, stagiaire ou contractuelle qui en fait la demande auprès de son chef de service. L'agent-e

fonctionnaire, titulaire ou stagiaire, doit être en position d'activité ou de détachement, l'agent-e contractuelle doit être en activité, en CDD ou CDI.

Avant la fin de la 14^e semaine de grossesse, l'agent-e doit accompagner sa demande de la déclaration de grossesse qui atteste de son état et précise la date présumée de l'accouchement à son administration (et à la Caisse d'Allocation Familiale pour les prestations familiales). C'est par la production de cette déclaration que s'ouvre le droit à bénéficier du congé maternité et des aménagements de poste et horaires éventuels.

EN CAS D'ABSENCE DE DEMANDE

Quel que soit le rang de l'enfant attendu, l'administration gestionnaire, qui est en mesure de connaître la date présumée de l'accouchement par la production de la

déclaration de grossesse, procédera à la mise en congé de maternité d'office 2 semaines avant cette date et pour une période minimum de 6 semaines après l'accouchement. L'agente ne peut refuser la mise en congé durant ces périodes. En revanche elle ne peut être contrainte à utiliser les autres périodes du congé maternité auxquelles elle souhaite renoncer, à condition d'avoir produit un certificat médical de non contre-indication.

Les durées de congé maternité

Le congé maternité comprend :

- Le congé prénatal (avant la date présumée de l'accouchement) et le congé postnatal (après l'accouchement) ;
- des congés dits « pathologiques » ;
- des cas particuliers de durée de congés.

DURÉE DES CONGÉS PRÉNATAL ET POSTNATAL

La durée du congé de maternité varie selon le nombre d'enfants à naître et le nombre d'enfants déjà à charge.

Naissance du 1er enfant ou 2^e enfant

Le congé de maternité :

- commence 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement ;
- et se termine 10 semaines après celui-ci (dispositions particulières en cas d'accouchement survenant avant la date présumée).

Une partie de la période prénatale peut être reportée, dans la limite de trois semaines maximum, sur la période postnatale sur présentation d'un certificat émanant du médecin qui a pratiqué l'examen prénatal. L'agente qui se trouve en incapacité de travail pendant cette période, est placée en congé maternité. La période prénatale doit toujours débiter au minimum 2 semaines avant la date présumée de l'accouchement.

Naissance du 3^e enfant ou enfant de rang supérieur

Le congé de maternité :

- commence 8 semaines avant la date présumée de l'accouchement ;
- et se termine 18 semaines après la date de celui-ci.

La période prénatale du congé peut être portée à 10 semaines, dans ce cas la période postnatale est de 16 semaines. La période postnatale du congé peut être fixée à 10 semaines, lorsque, à la date de l'accouchement, l'enfant mis au monde n'est pas né viable ou que le nombre d'enfants à charge n'atteint pas le seuil prévu.

Naissances multiples

Grossesse gémellaire : Le congé de maternité

- commence 12 semaines avant la date présumée de l'accouchement ;
- et se termine 22 semaines après la date de l'accouchement, soit au total 34 semaines.

La période prénatale peut être augmentée de 4 semaines au maximum. La période postnatale est alors réduite d'autant.

Grossesse de triplés ou plus : le congé maternité

- commence 24 semaines avant la date présumée de l'accouchement ;
- et se termine 22 semaines après la date de celui-ci, soit au total 46 semaines.

Compte tenu de la durée du congé prénatal, il n'est pas prévu de reporter une partie du congé postnatal sur le congé prénatal.

DES CONGÉS SUPPLÉMENTAIRES, DITS « PATHOLOGIQUES »

Des congés pathologiques peuvent être accordés sur prescription médicale :

- d'une durée de 2 semaines (14 jours) maximum avant la date de début du congé prénatal (période supplémentaire pouvant être prescrite à tout moment et découpée en plusieurs périodes) ;

Durée du congé de maternité selon le nombre d'enfants déjà à charge

Nombre d'enfants		Durée du congé		
À naître	Déjà à charge	prénatal	postnatal	Total
1	0 ou 1	6 semaines	10 semaines	16 semaines
1	2 ou plus	8 semaines	18 semaines	26 semaines
Jumeaux	sans incidence	12 semaines	22 semaines	34 semaines
Triplés ou plus	sans incidence	24 semaines	22 semaines	46 semaines

● et 4 semaines (28 jours) maximum après la fin du congé postnatal.

Cas particuliers : si jamais vous souffrez d'exposition in utero au distillène, votre congé de maternité débute au premier jour d'arrêt maladie et peut durer jusqu'au début de votre congé prénatal normal. Vous bénéficiez donc d'un congé maternité allongé.

Toutes les règles applicables au congé maternité (effets sur la rémunération, la retraite et le temps de travail) le sont également pour les congés pathologiques.

LES CAS PARTICULIERS

Accouchement prématuré

Le congé maternité n'est pas réduit. Le reliquat du congé prénatal non pris est reporté à la date de fin du congé postnatal. En cas de naissance prématurée intervenue plus de 6 semaines avant la date présumée et nécessitant l'hospitalisation de l'enfant, une période de congé maternité supplémentaire peut être accordée. Elle est égale à la durée entre la date de naissance et la date initialement prévue du début du congé prénatal.

Hospitalisation de l'enfant

Si le nourrisson reste hospitalisé au-delà de la sixième semaine après l'accouchement, la mère peut reporter le reliquat du congé postnatal à la date de la fin d'hospitalisation de l'enfant.

Accouchement tardif

Si vous accouchez tardivement, votre congé prénatal est prolongé jusqu'à la date de votre accouchement. Votre congé postnatal n'en est pas réduit pour autant.

En cas de décès

En cas de décès de la mère au cours de la période entre la naissance de l'enfant et la fin de l'indemnisation prévue par son régime d'assurance maternité, le père fonctionnaire bénéficie d'un droit à congé, avec traitement, pour la durée restant à courir entre la date du décès de la mère et la fin de la période d'indemnisation dont elle aurait bénéficié. Il peut demander le report de tout ou partie de ce congé dans les conditions fixées par la législation sur la sécurité sociale. Lorsque le père de l'enfant ne demande pas à bénéficier de ce droit à congé avec traitement, il est accordé au conjoint fonctionnaire de la mère ou au fonctionnaire lié à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle. Le père ne peut cependant bénéficier de la période supplémentaire de congé de

maternité pour hospitalisation de l'enfant dont aurait pu bénéficier la mère.

En cas de décès de l'enfant, à la naissance ou en raison d'une interruption de grossesse (d'au moins 22 semaines et d'un enfant d'au moins 500 grammes), la mère peut bénéficier de la totalité de son congé postnatal.

Aménagement du travail durant la grossesse

AMÉNAGEMENTS D'HORAIRE

Sur demande de l'agente qui connaît une grossesse, son temps de travail peut être diminué dans la limite d'une autorisation d'absence d'une heure maximum par jour à partir du début du 3e mois de grossesse. Ces aménagements sont accordés par le responsable hiérarchique, après avis du médecin de prévention compte tenu des nécessités liées aux horaires du service.

Ces aménagements horaires, qui ne sont pas récupérables, peuvent conduire les agentes connaissant une grossesse à écourter leur temps de présence sur les plages fixes. Les agents à temps partiel, y compris à temps partiel quotidien, bénéficient des mêmes droits. Toutefois, la durée de l'aménagement horaire est réduite à 30 minutes lorsque l'agente est sur un temps partiel à mi-temps.

AMÉNAGEMENT DE POSTE

Le médecin du travail chargé de la prévention est habilité à proposer des aménagements temporaires de poste de travail ou de conditions d'exercice des fonctions pour les femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes (art. 26 du décret 82-453).

L'administration peut aussi proposer à la demande de l'agente qui connaît une grossesse et sur avis du médecin de prévention, un changement temporaire d'affectation garantissant le maintien des avantages, notamment pécuniaires, liés aux fonctions initialement exercées lorsqu'il est constaté une incompatibilité entre son état de grossesse et les fonctions qu'elle exerce.

Lorsque ces propositions ne sont pas agréées par l'administration, celle-ci doit motiver par écrit son refus et la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail ou, à défaut, le comité social d'administration doit en être tenu informé.

AMÉNAGEMENT DU TÉLÉTRAVAIL

L'article 4 du décret 2016-151 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail prévoit qu'il peut être dérogé à la demande des femmes enceintes, à la règle prévue à l'article 3 du même décret qui prévoit que par semaine, la quotité des fonctions pouvant être exercée en télétravail ne peut être supérieure à 3 jours et que le temps de présence sur le lieu d'affectation ne peut pas être inférieur à 2 jours. Si dans la pratique, l'autorité hiérarchique conditionne souvent cette dérogation à la production de l'avis du médecin du travail ou du service de médecine préventive, le décret de 2016 ne le prévoit pas expressément.

Autorisations d'absence liées à la grossesse

Des autorisations d'absence peuvent être octroyées dans les conditions suivantes :

POUR L'AGENTE ENCEINTE

- pour assister aux séances de préparation à l'accouchement si elles ne peuvent pas avoir lieu en dehors de ses heures de travail. Ces autorisations d'absence sont accordées sur avis du médecin du travail au vu des justificatifs de rendez-vous ;
- pour se rendre aux examens médicaux obligatoires antérieurs ou postérieurs à l'accouchement prévus par l'Assurance maladie. Ces autorisations d'absence sont rémunérées ;
- pour allaitement, dans la limite d'une heure par jour à prendre en 2 fois si l'administration dispose d'une crèche. En l'absence de crèche, l'administration peut aussi accorder des autorisations d'absence pour allaitement si la proximité du lieu de garde de l'enfant le permet ou encore, en cas de séparation de l'enfant durant le temps de travail, pour tirer le lait.

POUR LA PERSONNE VIVANT AVEC L'AGENTE ENCEINTE LORSQUE CETTE PERSONNE EST AGENT.E PUBLIQUE

L'agent.e qui réside (marié.e, pacsé.e ou en union libre) avec l'agent.e enceinte peut en bénéficier pour se rendre aux examens médicaux obligatoires antérieurs ou postérieurs à l'accouchement prévus par l'Assurance maladie. Ces autorisations d'absence sont rémunérées mais peuvent amputer le nombre de RTT selon le nombre pris.

Effet sur la situation de l'agent.e

RÉMUNÉRATION PENDANT LE CONGÉ MATERNITÉ

Durant le congé de maternité, la fonctionnaire (titulaire ou stagiaire) et la contractuelle (employée depuis au moins 6 mois) conservent leur traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement, la nouvelle bonification indiciaire (pour les fonctionnaires) et l'intégralité des primes et indemnités (sauf cas des primes sujettes à modulation/performance ou à conditions particulières).

L'agent.e contractuelle qui justifie de moins de 6 mois de services dans son administration ne perçoit que les indemnités journalières de la Sécurité sociale. Il en va de même pour les indemnités, à l'exception des indemnités non forfaitaires qui correspondent à des remboursements de frais ou qui sont liées à l'organisation et au dépassement du cycle de travail (heures supplémentaires).

EFFET SUR LE TEMPS PARTIEL

Le temps partiel dont bénéficie l'agent.e est automatiquement suspendu pendant le congé de maternité.

L'agent.e, fonctionnaire ou contractuelle est durant le temps du congé de maternité, rétablie à temps plein et perçoit en conséquence un plein traitement.

Lorsque l'agent.e reprend ses fonctions à la suite du congé maternité, elle les reprend à temps partiel pour le temps restant à courir jusqu'à la fin de la période d'autorisation de service à temps partiel. À noter que le congé maternité n'interrompt pas cette autorisation et que celle-ci ne se trouve pas prolongée de la durée du congé maternité.

EFFET SUR LA CARRIÈRE

Le congé de maternité est considéré :

- Pour la fonctionnaire : comme une période d'activité pour l'avancement, la promotion interne et la retraite et il ne modifie pas les droits à congés (annuels, maladie, etc.), les droits à la formation et à être évalué.
- Pour la contractuelle : comme un service accompli. Ce congé est pris en compte pour la détermination de la durée de services requise pour l'ouverture des droits au travail à temps partiel ou à la candidature à un concours et il ne réduit pas les droits à congés (annuels, maladie...);

● Pour la stagiaire : comme du temps de stage dans la limite de 1/10^e de la durée totale du stage (soit 36 jours pour un stage d'un an). Au-delà la durée du stage est prolongée. Sa titularisation prend effet à la date de la fin de la durée statutaire du stage sans tenir compte de la prolongation imputable à ce congé (idem pour un congé de naissance, un congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, un congé d'adoption ou un congé de paternité et d'accueil de l'enfant).

FIN DU CONGÉ MATERNITÉ

Le retour en poste à l'issue du congé maternité se fait dans les conditions suivantes :

● **L'agente titulaire** : est réaffectée dans son ancien emploi. L'agente peut également demander à être affectée sur un emploi plus proche de son domicile, si le poste est vacant et que les dispositions encadrant le droit

à mobilité (Lignes Directrices de Gestion, note ou circulaire de mobilité propre au corps de l'agente concernée) le permettent. Si les textes prévoient une disposition selon laquelle « si son ancien emploi ne peut lui être proposé, l'agente est affectée dans un emploi équivalent, le plus proche de son dernier lieu de travail », cette disposition ne vise que les cas de restructuration ou suppression de service, la vacance de l'emploi occupé par l'agente en congé maternité ne pouvant être caractérisée.

● **L'agente contractuelle** : est réaffecté sur son poste. Si cela n'est pas possible pour cause de restructuration ou suppression de service, l'agente est alors prioritaire pour être réemployé sur un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

L'agente a la possibilité de solliciter un temps partiel de droit ou un congé parental à l'issue du congé maternité : (cf. fiche dédiée sur les temps partiels de droit et sur le congé parental).

2.

Le congé de 3 jours pour naissance

L'agent.e fonctionnaire ou contractuel.le, bénéficie à sa demande d'un congé de naissance de 3 jours ouvrables à l'occasion de la naissance de l'enfant ou de l'arrivée d'un enfant adopté. Une naissance multiple ne prolonge pas la durée de ce congé.

Ce congé est également accordé pour l'agent.e vivant avec la mère de l'enfant (mariage, PACS ou concubinage). Le congé de naissance est de droit. L'agent.e doit, pour l'obtenir, fournir à son autorité gestionnaire les éléments suivants :

- Copie du certificat de grossesse ;
- Tout document justifiant de la naissance de l'enfant.

Si l'agent.e réside avec la mère sans être le parent biologique, il ou elle doit produire tout document attestant de leur vie commune pour y prétendre.

Le congé de naissance doit être pris de façon continue, à partir du jour de la naissance de l'enfant ou du 1^{er} jour ouvrable qui suit. Il peut toutefois être cumulé et accolé au congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Durant le congé de naissance, l'agent.e est considéré.e comme en service effectif et perçoit l'intégralité de sa rémunération.

3.

Les congés liés à l'adoption

Introduction

La parentalité s'exprime sous différentes formes. Parmi elle se place l'adoption d'un ou plusieurs enfants. La procédure d'adoption trouve son issue par une décision de confier à un-e ou des parent.es un ou des enfants de moins de 15 ans.

Cette décision peut émaner du Service départemental d'Aide Sociale à l'Enfance (ASE), de l'Agence française de l'adoption (AFA), l'Organisme français autorisé pour l'adoption (OAA, on en dénombre 33 dont 31 répartis entre la fédération française des Organismes Autorisés pour l'Adoption et la Fédération France Adoption) et l'Autorité étrangère compétente.

Lorsque le ou les parents adoptants sont des fonctionnaires, titulaires ou stagiaires, ou des contractuel.les, ils/elles peuvent alors bénéficier :

- d'un congé d'adoption en vue d'accueillir leur(s) enfant(s) ;
- mais aussi du congé de 3 jours pour adoption.

Ces deux types de congés sont de droit, c'est-à-dire que l'administration employeur ne peut le refuser.

Le congé de 3 jours pour adoption

Ce congé obéit aux mêmes règles que le congé de 3 jours pour une naissance (cf fiche congés et autorisations d'absence liées à la parentalité). Ainsi, ce congé est de droit que l'agent-e soit fonctionnaire ou contractuel.le.

Pour l'obtenir, il appartient à l'agent.e de produire avec sa demande la décision d'adoption de l'ASE, de l'agence France Adoption ou de tout autre OAA.

Le congé peut être pris en intégralité ou de manière fractionnée dans le délai de 15 jours à compter de l'accueil de l'enfant adopté. Il est cumulable avec le congé d'adoption.

Que l'agent-e ou les agent.es adoptent un ou plusieurs enfants, la durée du congé reste de 3 jours. Durant ce congé, l'agent-e est considérée comme en service effectif et perçoit l'intégralité de sa rémunération.

LE CONGÉ D'ADOPTION

CONDITIONS POUR EN BÉNÉFICIER

Comme dit en préambule ce congé est de droit et peut se cumuler avec le congé de 3 jours pour adoption. Vous devez présenter votre demande de congé d'adoption par courrier à votre chef de service en indiquant la date d'arrivée de l'enfant et vos dates prévisionnelles de congé.

Vous devez joindre à votre demande les documents suivants :

- Tout document attestant qu'un enfant vous est confié en vue de son adoption par un service habilité (ASE, AFA, OAA) et précisant la date de son arrivée ;
- Déclaration de votre conjoint adoptant attestant qu'il ne bénéficie pas d'un congé d'adoption pour cet enfant ou que vous vous partagez le congé d'adoption.

Aucun texte ne fixe le délai dans lequel vous devez préalablement présenter votre demande.

Toutefois, afin d'en bénéficier, un délai de prévenance de deux semaines est néanmoins d'usage pour pouvoir bénéficier du congé d'adoption. Par ailleurs, celui-ci peut débuter, au choix de l'agent.e ou des agent.es adoptant un ou des enfants, soit le jour de l'accueil de l'enfant ou des enfants, soit dans les 7 jours précédant leur accueil.

DUREE DU CONGE D'ADOPTION

La durée du congé d'adoption varie selon que l'agent.e bénéficie seule du congé d'adoption ou selon que les deux parents se partagent le bénéfice du congé mais aussi en fonction du nombre d'enfants adoptés et d'enfants déjà à charge.

Agent.e bénéficiant seule d'un congé d'adoption

Adoption d'un enfant

L'agent.e a droit :

- à 16 semaines de congé s'il/elle n'a pas ou a déjà 1 enfant à charge ;
- à 18 semaines de congé s'il/elle Si l'agent.e a déjà deux enfants à charge ou plus.

Adoption de deux enfants ou plus

L'agent.e peut en ce cas prétendre à un congé de 22 semaines.

Agent.es se répartissant le congé d'adoption

Les deux parents, que l'autre parent soit ou non agent.e de la Fonction publique, peuvent prendre le congé d'adoption simultanément ou non.

Adoption d'un enfant

Si le choix des parents est de se répartir le congé d'adoption, alors il(s)/elle(s) peuvent se répartir 16 semaines et 25 jours s'ils ont au maximum un enfant(ou aucun donc) à charge avant l'adoption et 18 semaines et 25 jours s'il(s)/elle(s) ont déjà deux enfants à charge avant l'adoption. La répartition entre les deux parents est libre mais le congé ne peut être fractionné qu'en deux périodes dont l'une au moins de 25 jours.

Adoption de deux enfants ou plus

Si les deux parents souhaitent se répartir le congé d'adoption alors, il(s)/elle(s) peuvent prétendre à se répartir 22 semaines + 32 jours. La répartition entre les deux parents est libre mais le congé ne peut être fractionné qu'en deux périodes dont l'une au moins de 32 jours.

EFFET SUR LA SITUATION DE L'AGENT-E

Voir les conditions sur la situation administrative de l'agent.e dans le chapitre sur le Congé maternité.

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

4.

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

Conditions pour en bénéficier

LES BÉNÉFICIAIRES

L'agent.e fonctionnaire titulaire (en position d'activité ou de détachement) ou stagiaire, ou contractuel.le en activité en CDD ou CDI peut prétendre au congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

L'agent.e peut en bénéficier en qualité :

- de second parent (père biologique ou mère en cas de reconnaissance conjointe anticipée) ;
- de personne vivant en couple (mariage, pacs ou concubinage) avec la mère de l'enfant.

LA DEMANDE DE CONGÉ

Avant la naissance de l'enfant

L'agent.e présente sa demande de congé de paternité auprès de son chef de service au moins 1 mois avant la date prévue de l'accouchement et fournit à l'appui de sa demande de congé les pièces suivantes :

- Copie du certificat de grossesse établi par le médecin ou la sage-femme qui suit la grossesse ;
- Document justifiant que vous êtes le second parent de l'enfant (père ou mère en cas de reconnaissance conjointe anticipée) ou la personne qui vit avec la mère (extrait d'acte de mariage ou copie du Pacs ou certificat de vie commune ou de concubinage datant de moins d'un an ou attestation sur l'honneur de vie maritale cosignée par la mère de l'enfant).

La demande doit indiquer la date prévisionnelle de l'accouchement et les dates et les durées de la ou des périodes de congés.

Dans les 8 jours suivant l'accouchement, l'agent.e doit transmettre un document justifiant la naissance de l'enfant (Copie intégrale de l'acte de naissance, ou du livret de famille mis à jour, ou de l'acte de reconnaissance de l'enfant, ou en cas de naissance d'un enfant sans vie, copie de l'acte d'enfant sans vie et certificat médical d'accouchement d'un enfant né mort et viable).

Un mois avant la seconde période de congé de 21 ou 28 jours, l'agent.e doit confirmer à son chef de service ses dates de congé et, en cas de fractionnement de cette période, les dates de chacune des 2 périodes.

En cas de naissance prématurée, son congé débute sans délai et l'agent.e peut prendre la seconde période de congé de 21 ou 28 jours au cours du mois suivant la naissance en informant sans délai son administration avec transmission de toute pièce justifiant la naissance prématurée de l'enfant dans les 8 jours suivant l'accouchement.

Si l'enfant est hospitalisé immédiatement après sa naissance

L'agent.e doit adresser à son chef de service, dans les 8 jours suivant l'hospitalisation, sa demande de report de congé et tout document justifiant l'hospitalisation de l'enfant.

En cas de décès de la mère lors de l'accouchement

Le second parent de l'enfant (père ou mère en cas de reconnaissance conjointe anticipée), peut bénéficier du congé de maternité postnatal.

Si le second parent de l'enfant qui vivait en couple avec la mère, n'a pas demandé à bénéficier du congé de maternité postnatal, il ou elle peut alors bénéficier de ce congé. L'agent.e doit adresser à son chef de service,

dans les 8 jours suivant le décès, sa demande de report de congé de paternité et tout document justifiant le décès de la mère.

Si l'agent.e a bénéficié du congé de maternité postnatal, le congé de paternité doit être pris dans les 6 mois suivant la fin de ce congé postnatal.

Durée du congé de paternité

La durée du congé de paternité varie selon qu'il s'agit de la naissance d'un enfant ou d'une naissance multiple.

NAISSANCE D'UN ENFANT

La durée du congé est fixée à 25 jours calendaires (soit sur l'année civile du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année de naissance).

Sur ces 25 jours calendaires, 4 doivent obligatoirement être pris consécutivement et immédiatement après le congé de naissance de 3 jours.

La période restante de 21 jours calendaires peut être prise, au choix de l'agent.e de manière continue ou fractionnée en 2 périodes maximum d'au moins 5 jours chacune.

Ces 21 jours doivent être pris dans les 6 mois suivant la naissance.

Si l'enfant est immédiatement hospitalisé après sa naissance dans une unité de soins spécialisée, la période de congé de 4 jours consécutifs peut être prolongée, pendant la durée de l'hospitalisation, dans la limite de 30 jours consécutifs. Si l'agent.e doit en faire la demande formellement, l'administration/employeur ne peut pas refuser.

Les unités de soins spécialisés d'hospitalisation de l'enfant ouvrant droit à l'attribution de cette période de congé supplémentaire sont les suivantes : unités de néonatalogie, unités de réanimation néonatale, unités de pédiatrie de nouveau-nés et de nourrissons et unités indifférenciées de réanimation pédiatrique et néonatale. La période de 21 jours calendaires doit alors être prise dans les 6 mois suivant la fin de l'hospitalisation.

NAISSANCE MULTIPLE

La durée du congé est fixée à 32 jours calendaires.

Sur ces 32 jours calendaires, 4 doivent obligatoirement être pris consécutivement et immédiatement après le congé de naissance de 3 jours.

La période restante de 28 jours calendaires peut être fractionnée en 2 périodes d'au moins 5 jours chacune. Ces 28 jours doivent être pris dans les 6 mois suivant la naissance.

Si un enfant est immédiatement hospitalisé après sa naissance dans une unité de soins spécialisée, la période de congé de 4 jours consécutifs peut être prolongée, pendant la durée de l'hospitalisation, dans la limite de 30 jours consécutifs. Vous devez en faire la demande. L'administration ne peut pas refuser cette prolongation. La période de 28 jours calendaires doit alors être prise dans les 6 mois suivant la fin de l'hospitalisation.

Effet sur la situation de l'agent.e

Voir les conditions sur la situation administrative de l'agent.e dans le chapitre sur le Congé maternité.

5.

Les autorisation d'absence dites de garde d'enfant

L'agent.e public.que parent.e d'un enfant de seize ans au plus (sans limite d'âge pour les enfants handicapés), peut bénéficier d'autorisations d'absence rémunérées pour soigner son enfant malade ou pour en assurer la garde momentanée. De plus, des autorisations d'absence peuvent être accordées à l'annonce d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer touchant son enfant. Même si chaque administration ou employeur public dispose de ses propres notes ou circulaires, la circulaire du 20 juillet 1982 a prévu ce dispositif au niveau de la Fonction publique d'Etat.

Conditions d'attribution de l'autorisation d'absence

Ainsi, l'agent.e peut bénéficier de ces autorisations, non reportable d'une année sur l'autre, dans ces cas :

- pour garder et soigner son enfant lorsqu'il est malade et ne peut pas être accueilli en crèche ou à l'école ;
- pour assurer la garde de son enfant lorsque l'accueil habituel n'est pas possible (fermeture imprévue de l'école ou de la crèche par exemple).

Contrairement aux interprétations parfois de l'administration, ces autorisations d'absence ne sont donc pas délivrées uniquement lorsque l'enfant est malade et qu'un certificat médical en atteste. Toutefois elles sont accordées sous réserve des nécessités de service.

Durée de l'autorisation d'absence - AA

PRINCIPE

Le nombre de jours d'AA est accordé par famille et quel que soit le nombre d'enfants comme suit :

- Pour les agent.es exerçant à temps plein : obligations hebdomadaires + 1 jour (soit $5+1 = 6$ jours pour la plupart des agent.es)

- Pour les agent.e exerçant à temps partiel : obligations hebdomadaires + 1 jour X quotité de travail exercée (pour un.e agent.e à mi-temps, qui travaille du lundi au vendredi : $5+1 = 6 \times 0,5 = 3$ jours).

Le décompte des jours d'autorisation d'absence est fait par année civile (du 1er janvier au 31 décembre) ou, si vous travaillez selon le cycle scolaire, par année scolaire.

EXCEPTIONS AU PRINCIPE ET SITUATION DE L'AGENT

L'agent.e vit en couple

- Si les deux parents sont agent.es de l'Etat, les 12 jours d'AA susceptibles d'être accordées à la famille peuvent être réparties entre eux à leur convenance, compte tenu de la quotité de temps de travail de chacun d'eux. Si un parent dépasse la durée maximum individuelle (6 jours par an), il doit fournir en fin d'année une attestation de l'administration de l'autre parent comportant le nombre de jours d'AA dont il ou elle a bénéficié et sa quotité de temps de travail effectuée. Si le nombre maximum de jours d'AA de la famille est dépassé, les jours pris en trop sont déduits des congés annuels de l'année en cours ou de l'année suivante.

- Si le conjoint est en recherche d'emploi inscrit à France travail, ou s'il ne bénéficie pas d'AA, le nombre maximum de jours d'AA est égal à 2 fois le nombre de jours travaillés par semaine à temps plein + 2 jours : soit 12 jours si l'agent.e travaille à temps plein.

- Si le conjoint, bénéficie de moins de jours d'AA rémunérés que l'agent.e, il ou elle peut demander à bénéficier d'un nombre de jours d'AA égal à la différence entre 2 fois le nombre de jours travaillés par semaine + 2 jours et le nombre de jours d'AA de son conjoint.

Exemple : Si le conjoint ne bénéficie que de 3 jours d'AA par an, l'agent.e peut demander à bénéficier de 9 jours d'AA ($2 \times 5 + 2 - 3$).

L'agent.e vit seul

Si l'agent.e travaille à temps plein :

Le nombre maximum de jours d'AA qui peut être accordé par an est égal à 2 fois le nombre de jours travaillés par semaine + 2 jours.

Exemple : l'agent.e travaille 5 jours par semaine, $2 \times 5 + 2 = 12$ jours.

Lorsque les AA ne sont pas fractionnées, leur nombre peut être porté à 15 jours.

Si l'agent.e travaille à temps partiel :

Le nombre maximum de jours d'AA peut être accordé par an est égal à : (2 fois le nombre de jours travaillés par semaine à temps plein + 2 jours) x la quotité de travail.

Exemple : l'agent.e travaille à 50 % dans une administration où le nombre de jours travaillés par semaine à

temps plein est de 5 jours, $2 \times 5 + 2 \times 50 \% = 6$ jours.

Si les AA ne sont pas fractionnées, le nombre est égal à 15 jours multipliés par la quotité de travail.

JUSTIFICATIFS À PRODUIRE

L'agent.e doit justifier de l'exactitude matérielle de la situation conduisant à l'octroi d'autorisations d'absence pour garde d'enfant.

Pour ce faire, l'agent.e peut produire auprès de son autorité hiérarchique :

- un certificat médical (pour le cas où l'enfant est malade) ;
- ou toute autre pièce (attestation de la crèche ou de l'école de fermeture non prévisible, arrêté préfectoral ou municipal de fermeture d'une école ou crèche ou de suspension des transports scolaires si l'enfant les emprunte notamment en cas d'intempéries etc...).

6.

Les autorisations d'absence dans le cadre d'une PMA

L'agent.e qui reçoit une assistance médicale à la procréation – PMA – (dans les conditions prévues aux articles L2141-1 à L2141-13 du Code de la santé publique) peut bénéficier d'une autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires.

Si la personne qui vit avec l'agent.e recevant l'assistance médicale à la procréation (par le mariage, le PACS ou en union libre) est également agent.e public.que, elle peut aussi s'absenter, si les nécessités de service

(raisons objectives et particulières, liées à la continuité du fonctionnement du service public) le permettent, pour prendre part au maximum à 3 des actes médicaux nécessaires à chaque protocole d'assistance médicale à la procréation. La durée de l'absence est dite proportionnée à la durée de l'acte reçu.(temps de l'acte prévisible).

Ces absences sont rémunérées. Elles sont considérées comme des périodes de travail effectif.

7.

Textes de référence

- Code général de la Fonction Publique : article L622-1 (autorisation d'absence) et articles L 631-1, L631-2, L631-3 à 631-5 (congé de maternité), L 631-6 (congé de 3 jours lors de la naissance), L 631-7 (congé de 3 jours lors de l'adoption), L 631-8 (congé d'adoption), L 631-9 (congé de paternité et d'accueil de l'enfant) ;
- Code du Travail : article L 1225-17 à 21, L 1225-29, L 3142-4 (points 3° et 3°bis), D 3142-1-2 ;
- Code de la Sécurité Sociale : article L 323-3, article L 161-6 et L331-3 à L331-7 (congé d'adoption)
- Décret 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique, article 26
- Décret 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat : articles 15, 16, 19bis, 28 et 32
- Décret n°94-874 du 7 octobre 1994 fixant les dispositions communes applicables aux stagiaires de l'Etat et de ses établissements publics : article 22
- Décret du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés : article 1
- Décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature : articles 3 et 4
- Décret n° 2021-871 du 30 juin 2021 relatif aux congés de maternité et liés aux charges parentales dans la fonction publique de l'Etat
- Circulaire n° 1475 du 20 juillet 1982 relative aux autorisations d'absence pouvant être accordées au personnel de l'administration pour soigner un enfant malade ou pour en assurer momentanément la garde
- Circulaire interministérielle du 9 août 1995 relative au congé de maternité ou d'adoption et aux autorisations d'absence liées à la naissance pour les fonctionnaires et agents de l'État
- Circulaire du 22 mars 2011 relative à l'application du décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés
- Circulaire du 24 mars 2017 relative aux autorisations d'absence dans le cadre d'une assistance médicale à la procréation (PMA).

UFSE CGT
263 rue de Paris
Case 542
93515 Montreuil cedex
ufse@cgt.fr
0155 82 77 56



Photo une © New Africa

