

J'ATTENDS UN ENFANT

CONGÉS MATERNITÉ, PATERNITÉ ET PARENTAL

Les droits des fonctionnaires

sont différents de ceux des salariés du monde du privé.

Nous vous proposons
une éclaircie sur les droits des
fonctionnaires concernant les
congés maternité, paternité et
parental.



Le congé maternité

La femme enceinte bénéficie de la prise en charge à 100 %, sur la base et dans la limite des tarifs de la Sécurité sociale, de l'ensemble des frais médicaux, pharmaceutiques, d'analyses et d'examens de laboratoire, d'hospitalisation, qu'ils soient ou non en rapport avec sa grossesse. Cette prise en charge est valable à son accouchement et à ses suites, à partir du 1^{er} jour du 6^{ème} mois de la grossesse jusqu'à 12 jours après la date réelle de l'accouchement.

Depuis le 1^{er} janvier 2006, les femmes dont l'accouchement a lieu plus de 6 semaines avant la date prévue et nécessitant l'hospitalisation de l'enfant après sa naissance, peuvent bénéficier d'une période supplémentaire d'indemnisation par l'assurance maternité.



- **Durée :** le congé maternité comprend un congé prénatal (avant l'accouchement) et un congé postnatal (après l'accouchement). Sa durée varie selon le nombre d'enfants attendu(s) et selon le nombre d'enfants à charge.
- **Rémunération :** un agent titulaire voit son traitement garanti dans sa totalité et un agent non titulaire touchera son plein traitement s'il justifie de 6 mois de services.

Le congé paternité

Depuis le 1^{er} janvier 2002, un congé paternité est accordé au père à l'occasion de la naissance de son enfant dès lors que le père peut justifier de la filiation de l'enfant à son égard et qu'un acte de naissance a été établi.

- **Durée :** le congé paternité est de 11 jours consécutifs au plus (y compris le samedi, dimanche et jours fériés). En cas de naissances multiples, la durée du congé paternité est de 18 jours consécutifs au plus. Il s'ajoute aux 3 jours d'absence autorisée accordés par l'employeur pour une naissance (article L.226-1 du code du travail) et peut être pris immédiatement après ces 3 jours ou séparément, mais il doit débuter dans les 4 mois qui suivent la naissance de l'enfant. Au total, le père peut donc disposer d'un congé de 14 jours pour la naissance de son enfant ou de 21 jours en cas de naissances multiples.

- **Formalités auprès de l'employeur** : il est nécessaire d'informer l'administration concernée de la date et de la durée du congé paternité par simple lettre au moins un mois minimum avant la date choisie du début du congé.
- **Rémunération** : un agent titulaire voit son traitement garanti dans sa totalité et un agent non titulaire touchera son plein traitement s'il justifie de 6 mois de services.



Le congé parental

Le congé parental est un congé non rémunéré. Cependant, l'agent peut bénéficier, sous certaines conditions du complément de libre choix d'activité (CLCA) ou du complément optionnel de libre choix d'activité (COLCA) s'il a au moins 3 enfants.

Il peut être accordé :

à la mère :

- après un congé de maternité et jusqu'au 3^{ème} anniversaire de l'enfant,
- après un congé d'adoption et jusqu'au 16^{ème} anniversaire de l'enfant,

ou

au père :

- après la naissance et jusqu'au 3^{ème} anniversaire de l'enfant,
- après un congé d'adoption et jusqu'au 16^{ème} anniversaire de l'enfant.

Le bénéfice du congé parental est ouvert aux fonctionnaires (stagiaires et titulaires) et aux agents non titulaires qui justifient, à la date de naissance ou de l'arrivée de l'enfant adopté au foyer, d'au moins une année continue de services.

Le congé parental s'achève au plus tard au 3^{ème} anniversaire de l'enfant.

S'il s'agit d'un enfant adopté ou confié en vue de son adoption, le congé prend fin :

- 3 ans au plus à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant si celui-ci est âgé de moins de 3 ans,
- 1 an au plus à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant si celui-ci est âgé de plus de 3 ans et de moins de 16 ans.

Si une nouvelle naissance ou adoption intervient dans le foyer pendant le congé parental, celui-ci peut être prolongé au maximum jusqu'au 3^{ème} anniversaire du nouvel enfant, ou, en cas d'adoption, jusqu'à l'expiration du délai prévu selon l'âge de l'enfant adopté (1 ou 3 ans).

L'agent placé en congé parental peut demander d'écourter ce congé en cas de motif grave (notamment en cas de baisse importante des revenus du foyer).

Le congé cesse de plein droit en cas de décès de l'enfant ou de retrait de l'enfant placé en vue de son adoption.

Le congé parental est accordé de droit à l'occasion de chaque naissance ou adoption, sur simple demande, à la mère ou père.

Il est accordé par période de 6 mois renouvelables, sauf dispositions particulières prévues pour certaines catégories de personnels.

La dernière période de congé peut être inférieure pour tenir compte des durées maximales de congé (3^{ème} anniversaire de l'enfant, 1 ou 3 ans en cas d'adoption).

Le congé parental est susceptible d'être demandé à tout moment au cours de la période y ouvrant droit.



Ainsi, la mère n'est pas obligée de prendre un congé parental immédiatement après son congé de maternité ou d'adoption ; elle peut reprendre son activité entre temps.

La demande initiale de congé doit être présentée à l'autorité administrative dont relève l'intéressé au moins un mois avant le début souhaité du congé (2 mois pour les fonctionnaires hospitaliers).

Les demandes de renouvellement (tous les 6 mois) doivent être adressées 2 mois au moins avant l'expiration de la période de congé parental en cours, sous peine de cessation de plein droit du congé.

Le congé parental peut être partagé entre les parents : à l'expiration de l'une des périodes de 6 mois, l'agent bénéficiaire peut renoncer à son congé au bénéfice de l'autre parent, pour la nouvelle période de congé à venir.

Pendant le congé parental, l'agent n'est plus rémunéré.

Il peut, s'il remplit les conditions, bénéficier du complément de libre choix d'activité de la prestation d'accueil du jeune enfant.

Le fonctionnaire conserve ses droits à l'avancement d'échelon, réduits de moitié.

Les agents non titulaires bénéficient également de la prise en compte pour moitié de la durée du congé parental dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

Les fonctionnaires et agents non titulaires en congé parental peuvent bénéficier, à leur demande, de certaines formations (formation continue, préparations aux concours et examens de la Fonction publique...).

Durant les formations, les agents restent placés en congé parental.

Le temps passé en formation ne vaut pas temps de service effectif et n'ouvre droit à aucune rémunération, ni indemnité.

Le congé parental est pris en compte pour la constitution des droits à pension au titre des enfants nés ou adoptés depuis le 1^{er} janvier 2004, dans la limite de 3 ans par enfant.

L'autorité administrative qui a accordé le congé parental peut faire procéder aux enquêtes nécessaires pour s'assurer que l'activité du bénéficiaire est réellement consacrée à élever l'enfant.

Si le contrôle révèle que le congé n'est pas utilisé à cette fin, il peut y être mis fin après que l'intéressé ait été invité à présenter ses observations.

A la fin du congé

Pour les agents titulaires :

A l'issue de son congé, l'agent titulaire est réintégré de plein droit, au besoin en surnombre, par son administration, dans son corps ou cadre d'emplois d'origine.

Il est réaffecté dans son emploi ou dans un emploi le plus proche de son dernier lieu de travail ou, s'il le demande, dans un emploi le plus proche de son domicile.

Pour les agents non titulaires :

Sous réserve que son contrat n'ait pas pris fin, l'agent non titulaire est réintégré :

- dans la Fonction Publique d'Etat, au terme de son congé parental ou au plus tard un mois après, sur son précédent emploi, ou sur un emploi équivalent, le plus près possible de son dernier lieu de travail, assorti d'une rémunération au moins équivalente,
- dans la Fonction Publique Territoriale, de plein droit, au besoin en surnombre, dans son ancien emploi ou dans un emploi le plus proche de son dernier lieu de travail ou, s'il le demande, de son domicile, lorsque celui-ci a changé,
- dans la Fonction Publique Hospitalière, au terme du congé parental ou d'une période de 6 mois, s'il a demandé à écourter son congé, sur son précédent emploi dans la mesure permise par le service.

Dans le cas contraire, il est licencié et dispose d'une priorité de réemploi dans son établissement pour exercer des fonctions similaires assorties d'une rémunération équivalente.