



**PREMIER
MINISTRE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

DSAF



Congé de maternité

Dispositif

Direction des services
administratifs et financiers

Préambule

Toute femme enceinte en activité bénéficie du congé maternité, qu'elle soit fonctionnaire (titulaire ou stagiaire) ou contractuelle. Le congé de maternité comprend le congé prénatal (en fin de grossesse) et le congé postnatal (après l'accouchement).

1. Conditions et durée

Durée du congé de maternité selon le nombre d'enfants à charge			
Statut de l'enfant à naître	Durée du congé prénatal	Durée du congé postnatal	Durée totale du congé de maternité
1^{er} enfant	6 semaines	10 semaines	16 semaines
2^e enfant	6 semaines	10 semaines	16 semaines
3^e enfant ou plus	8 semaines	18 semaines	26 semaines

Durée du congé de maternité selon le nombre d'enfants à naître			
Nombre d'enfants à naître	Durée du congé prénatal	Durée du congé postnatal	Durée totale du congé de maternité
2 (jumeaux)	12 semaines	22 semaines	34 semaines
Triplés ou plus	24 semaines	22 semaines	46 semaines

Un accouchement après la date prévue du terme prolonge d'autant le congé maternité. Une mère peut renoncer à une partie de son congé, ou bien le décaler (sur avis médical), mais doit cesser de travailler au moins 8 semaines dont 6 après l'accouchement.

Pour bénéficier de ce congé, il convient d'informer directement sa hiérarchie et de fournir un certificat de grossesse à la SDRH (BQVT, dsaf.parentalite@pm.gouv.fr), avant la fin de la 14^e semaine de grossesse. Pour les agentes contractuelles, l'information de l'administration n'est pas soumise à ce délai.

Ce certificat est de préférence le formulaire CERFA n° 10112*04 « *Premier examen médical prénatal* ». Ce formulaire CERFA permet aussi d'effectuer la déclaration à la Caisse d'allocations familiales (ainsi qu'à la Caisse d'assurance maladie pour une agente contractuelle). La date présumée du début de grossesse est communiquée sur les attestations médicales.

Le Bureau de la qualité de vie au travail (BQVT) calcule les dates du congé maternité, informe le bureau de gestion en charge du suivi administratif (BGPT ou BGPC), le Bureau de la gestion des concours et des parcours professionnels (BGCPP) pour procéder à l'éventuel remplacement de la femme en congé maternité ou pour le renfort de l'équipe pendant la durée du congé. Sont aussi informés le supérieur hiérarchique (après avoir vérifié que l'agente l'a fait d'elle-même) ainsi que le service de santé au travail.

2. Avant le congé de maternité

2.1.1. Dès la déclaration de sa grossesse, la femme enceinte bénéficie de certains aménagements du temps de travail

- Des autorisations spéciales d'absence (ASA) sont accordées de droit pour les 7 examens médicaux obligatoires dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et les suites de l'accouchement.

L'agent public bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation bénéficie de droit d'une **ASA** pour chacun des actes médicaux nécessaires.

L'agent bénéficiaire, sous réserve des nécessités de service, d'ASA pour se rendre à l'entretien prénatal précoce ainsi qu'aux séances de préparation à l'accouchement et à la parentalité.

- Un **aménagement horaire** d'une heure de travail en moins chaque jour est accordé de droit à compter du 1^{er} jour du 3^e mois de grossesse si son état de santé le justifie (produire une attestation médicale).
- **Télétravail** : la femme enceinte peut demander à bénéficier du télétravail. Pour une quotité supérieure à deux jours par semaine, l'avis du médecin de prévention est requis (https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/article_jo/JORFARTI000041849935 renvoi vers art.4 Décret n°2020-524 du 5 mai 2020 modifiant le 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).

2.1.2. La femme enceinte est reçue en entretien par son supérieur hiérarchique

Entre deux mois et un mois avant son départ en congé de maternité, la femme enceinte est reçue en entretien par son responsable hiérarchique afin d'évoquer la continuité de ses missions en son absence, favoriser un départ serein et aborder la date envisagée pour son retour, en accompagnant sa carrière. Cet entretien doit être organisé à un moment différent de l'évaluation annuelle.

Cette mesure d'accompagnement des femmes enceintes s'inscrit dans le cadre de la démarche en faveur de la double labellisation Egalité Diversité des SPM.

3. Pendant le congé de maternité

L'arrêté de congé maternité est établi environ deux mois avant le congé par le Bureau de la qualité de vie au travail (dsaf.parentalite@pm.gouv.fr), qui le transmet au bureau de gestion concerné et au supérieur hiérarchique de l'intéressée.

3.1. Possibilités de report

Sur avis médical, il est possible de reporter une partie du congé prénatal après l'accouchement dans la limite de 3 semaines. En cas d'arrêt maladie, pendant la période reportée, le report est annulé et le congé prénatal reprend au 1er jour de l'arrêt.

De même, il est possible de reporter une partie du congé post-natal sur le congé prénatal.

A partir du 3e enfant, il est possible de reporter 2 semaines maximum sur le congé prénatal. Le congé total est alors de 10 semaines avant et de 16 semaines après la naissance.

Pour la naissance de jumeaux, il est possible de reporter 4 semaines maximum sur le congé prénatal. Le congé total est alors de 16 semaines avant et 18 semaines après la naissance.

3.2. Impact sur la paie et la carrière de l'agente

Rémunération des agentes titulaires

Le traitement indiciaire, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et la NBI sont versés dans leur intégralité ainsi que les primes et indemnités, y compris celles qui rémunèrent des sujétions particulières ou liées à la manière de servir (CIA, parts variables).

Rémunération des agents contractuelles

L'agente contractuelle perçoit la totalité de sa rémunération, déduction faite des indemnités journalières versées directement par la Sécurité sociale. Le montant des indemnités journalières est calculé à partir du salaire brut perçu pendant les 3 mois précédant le congé prénatal. Ces indemnités sont versées par la Sécurité sociale tous les 14 jours, pendant toute la durée du congé de maternité.

Transports

Tout mois complet d'absence entraîne une suppression du remboursement des frais de transports.

Jours de carence

Aucun jour de carence n'est appliqué pendant une grossesse, dès lors que celle-ci a été déclarée, ni pendant le congé de maternité.

Carrière

Le congé de maternité est considéré comme une période d'activité pour les droits à l'avancement et à la retraite.

Temps partiel

Une agente à temps partiel est rétablie à temps plein pendant la durée du congé maternité et perçoit le traitement correspondant à un temps plein.

Contrats

Si l'agente est recrutée au titre d'un contrat à durée déterminée, le congé de maternité ne peut pas être attribué au-delà de la période d'engagement restant à courir.

Afin de rassurer l'agente sur son avenir professionnel et d'assurer la continuité de service, il peut être proposé de signer un avenant de prolongation de contrat avant le départ en congé maternité.

3.3. Naissance de l'enfant

Après la naissance, il convient d'envoyer au BQVT (dsaf.parentalite@pm.gouv.fr) et au gestionnaire RH de proximité une copie de l'extrait d'acte de naissance ou du livret de famille mentionnant l'identité des parents et la page concernant la naissance. Le dossier est mis à jour par le bureau de gestion concerné. Un agent devenu parent peut, par la suite, bénéficier des autorisations spéciales d'absence pour garde d'enfant.

3.4. Congé parental

L'agente peut demander à bénéficier d'un congé parental, qui est accordé de plein droit jusqu'aux 3 ans de l'enfant, par périodes de deux à six mois renouvelables

(https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/article_jo/JORFARTI000041853784 renvoi Décret n°2020-529 du 5 mai 2020 modifiant les dispositions relatives au congé parental des fonctionnaires et à la disponibilité pour élever un enfant). Il peut être accordé à l'un ou l'autre des parents ou agents assumant la charge de

l'enfant, ou aux deux simultanément. La demande est à effectuer par l'agent après de son gestionnaire RH d avec copie à sa hiérarchie. Les demandes de renouvellement doivent être présentées un mois au moins avant l'expiration de la période de congé parental en cours.

3.5. Reprise d'activité à temps partiel pour élever un enfant

L'agente peut demander à bénéficier d'une reprise d'activité à temps partiel pour élever un enfant. Ce congé est accordé de plein droit jusqu'aux 3 ans de l'enfant. La demande est à effectuer auprès du gestionnaire RH de proximité avec copie à sa hiérarchie.

L'agente peut par ailleurs demander à bénéficier, de droit, d'un temps partiel annualisé à l'issue du congé de maternité.

https://www.legifrance.gouv.fr/loda/article_lc/LEGIARTI000041817854/2020-11-23 renvoi vers Décret n°2020-467 du 22 avril 2020 relatif aux conditions d'aménagement d'un temps partiel annualisé pour les agents publics à l'occasion de la naissance ou de l'accueil d'un enfant).

Cette autorisation n'est pas reconductible et correspond à un cycle de douze mois. Il commence par une période non travaillée, qui ne peut être fractionnée et qui ne peut excéder deux mois. Le temps restant à travailler est aménagé sur le reste du cycle, selon une quotité de service de 60 %, 70 %, 80 % ou 100 %, afin que l'agente assure l'intégralité de sa quotité de service à temps partiel annualisé.

3.6. Utilisation de jours de congés épargnés sur le compte épargne temps (CET)

L'agente peut utiliser des jours de congés épargnés sur son compte épargne temps à l'issue de son congé de maternité. Cette facilité est accordée de droit, sans que les nécessités de service ne puissent y être opposées.

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000041741596/> renvoi vers Décret n°2020-287 du 20 mars 2020 relatif au bénéfice de plein droit des congés accumulés sur le compte épargne-temps par les agents publics).

4. Après le congé de maternité

L'agente doit signaler la date de la reprise de ses fonctions à sa hiérarchie, à son gestionnaire RH de proximité et au BQVT (dsaf.parentalite@pm.gouv.fr).

Dans la semaine suivant son retour, l'agente a, avec sa hiérarchie, un entretien dont l'objectif est de favoriser un retour dans les meilleures conditions, de l'informer de l'actualité du service, de faire le point sur ses missions, de renouer le contact avec l'équipe et d'évoquer éventuellement ses projets professionnels.

L'agente retrouve son poste et toutes ses missions. A défaut, la réaffectation se fait dans un emploi équivalent si l'agente est titulaire. Si l'agente est contractuelle, elle est prioritaire pour être réemployée sur un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Si l'agente allaite son enfant, elle peut bénéficier, sous réserve des nécessités de service, d'un aménagement horaire. L'aménagement horaire est réparti par accord entre l'agente et le chef de service. Si l'enfant est gardé à la crèche de Ségur, il peut être allaité sur place.

Pour plus de précisions :

Vos contacts :

- Bureau de la qualité de vie au travail : dsaf.parentalite@pm.gouv.fr
- Votre correspondant RH de proximité.
- Service de médecine du travail : servicedesanteautravail@pm.gouv.fr
- Assistante sociale : service-social@pm.gouv.fr

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F519>