

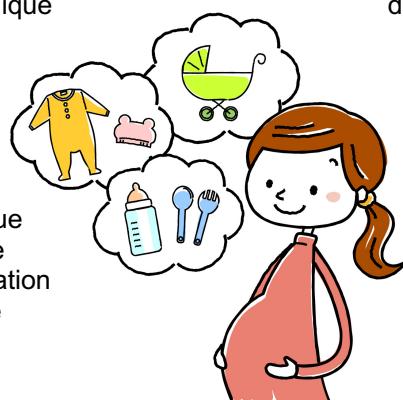
Le congé maternité dans la Fonction Publique

Cela peut être assez simple, si la future maman comme son bébé sont en parfaite santé et que la grossesse comme la naissance se déroulent normalement.

Pour bénéficier du congé de maternité, l'agent (stagiaire ou titulaire) doit être en position d'activité ou de détachement.

La fonctionnaire, en application de l'article 57 (5°) de la Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique

Territoriale, a droit à un congé de maternité avec traitement d'une durée identique à celle prévue dans la législation de la Sécurité Sociale.



Ce congé rémunéré est donc ouvert aux fonctionnaires mais aussi aux stagiaires et aux agents non titulaires (ces derniers devant avoir au moins six mois de services en activité).

Dans le cas de temps de services insuffisant, ce dernier est donc placé en congé sans traitement pour maternité.

Ainsi que le prévoit la législation de la Sécurité Sociale, pour bénéficier de la totalité des prestations légales, notre agent doit d'une part faire constater par la faculté (médecin) sa grossesse avant la fin du 3^{ème} mois, d'autre part communiquer la déclaration

de grossesse avant la fin du 4^{ème} mois de ladite grossesse à son employeur, et pour les agents soumis au régime général de Sécurité Sociale, à la CPAM (Caisse Primaire d'Assurance Maladie).

Ce congé est composé d'un « congé prénatal » (en fin de grossesse) et d'un « congé postnatal » (après l'accouchement) qui peut varier suivant le nombre d'enfants attendus et ceux déjà à charge (comme indiqué dans le tableau en page suivante).

Il est à noter que s'il n'existe pas d'obligation pour l'intéressée de prendre toute la durée de son congé de maternité, une durée minimale de huit semaines lui est imposée (2 semaines avant la date présumée de l'accouchement et 6 semaines après l'accouchement) >

Nombre de naissances	Rang de l'enfant	Congé prénatal	Congé postnatal	TOTAL
1	1 ou 2 ^{ème}	6	10	16
	3 ou +	8 ou 10 ⁽¹⁾	18 ou 16 ⁽¹⁾	26
Jumeaux		12 ou 16 ⁽²⁾	22 ou 18 ⁽²⁾	34
Triplés ou +		24	22	46

(1) La période prénatale du congé peut être portée à 10 semaines (dans ce cas, la période postnatale est de 16 semaines)

(2) La période prénatale du congé peut être augmentée de 4 semaines au maximum (dans ce cas, la période postnatale est alors réduite d'autant)



Peuvent être accordés des congés supplémentaires en cas d'état pathologique résultant de la grossesse ou des suites de l'accouchement, et sur prescription médicale, comme suit :

- ↪ 2 semaines pour le congé prénatal
- ↪ 4 semaines pour le congé postnatal

Des autorisations spéciales d'absence sont prévues par les textes :

- ↪ Séances préparatoires à l'accouchement, lorsque ces séances ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de travail.

Des autorisations peuvent alors être accordées par l'autorité territoriale sur avis du médecin chargé de la prévention

- ↪ Aménagement des horaires : certaines autorisations peuvent être accordées à compter du 3^{ème} mois, après avis du

médecin chargé de prévention.

L'intéressé peut alors bénéficier d'une heure de travail en moins par jour

- ↪ Examens médicaux obligatoires : les agents de la Fonction Publique sont en droit de demander une ASA (*autorisation spéciale d'absence*) de droit afin d'honorer les examens médicaux obligatoires pendant la période pré ou postnatale

- ↪ Allaitement : s'il existe une crèche sur le lieu de travail ou dans les environs proches de la maman, une autorisation d'absence peut être accordée dans la limite de 2 heures par jour à prendre en deux fois

Situations particulières

- ↪ Accouchement tardif : en cas d'accouchement après la date prévue, le congé prénatal se trouve

prolongé sans pour autant réduire le congé postnatal

- ↪ Accouchement prématué : les jours non pris au titre du congé prénatal viennent se cumuler avec le congé postnatal
- ↪ Hospitalisation de l'enfant : si celui-ci reste hospitalisé au-delà de la 6^{ème} semaine qui suit sa naissance, la mère peut reprendre son activité et suspendre son congé postnatal reportant les nombres de jours non pris à la sortie de l'enfant.

De même, lors d'un accouchement prématué qui survient plus de 6 semaines avant la date prévue et exige de facto l'hospitalisation de l'enfant, la durée totale du congé est augmentée du nombre de jours compris entre la date effective de l'accouchement et la date initialement prévue.

Enfin, cas que l'on ne souhaite pas avoir >

à connaître :

- ↳ Décès de l'enfant par suite de l'accouchement. La mère peut bénéficier de son congé postnatal
- ↳ Décès de la mère par suite de l'accouchement. L'autre parent peut bénéficier du congé postnatal, sous réserve de cesser toute activité salariée

Droits de l'agente pendant son congé de maternité

↳ En terme de rémunération :

L'agente conserve l'intégralité de sa rémunération (NBI comprise).

Pour ce qui concerne le régime indemnitaire, les primes liées à l'exercice effectif des fonctions étant, comme pour la maladie, supprimées sauf délibération contraire, il convient de vous rapprocher de notre syndicat FO présent dans la Collectivité ; celui-ci mettra alors tout en œuvre pour obtenir la délibération prévoyant la conservation du régime indemnitaire aux agentes en congé de maternité.

Pour les agentes non titulaires (et justifiant de 6 mois de service) celles-ci perçoivent la totalité de leur traitement pendant toute la période du congé, après déduction éventuelle des indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale

↳ En terme de situation administrative :

Le temps du congé est pris en compte pour les avancements de grade et d'échelon, cette période de congé étant considérée comme une période d'activité pour le calcul de la retraite.

Il est également à noter que le temps partiel est suspendu pendant toute la période du congé.

Par ailleurs, les congés de maladie ordinaire, de longue maladie ainsi que les congés pour accident de service ou maladie professionnelle sont interrompus durant le congé de maternité.

Dans le cas de l'intéressée en congé de longue durée rémunéré à demi traitement, et ne pouvant bénéficier d'un congé de mater

nité, une indemnité complémentaire est prévue pendant la durée légale dudit congé de maternité.

Concernant l'agente stagiaire, le stage est prolongé de la durée du congé de maternité.

Conclusion

De ces dispositions il en ressort un ensemble de droits pour les agents qui n'en sont pas toujours pleinement informés.

C'est pourquoi les représentants du personnel ainsi que les responsables syndicaux Force Ouvrière sont et seront disponibles pour assister les agents dans la reconnaissance de leurs droits légitimes.