



LE CONGÉ DE MATERNITÉ

PERSONNELS TITULAIRES/STAGIAIRES

Le droit au congé de maternité est ouvert à tout agent féminin ayant déclaré son état de grossesse.

Ce congé vous permet de cesser votre activité professionnelle pendant une certaine durée, avant (congé prénatal) et après (congé postnatal) votre accouchement, tout en étant maintenue en position d'activité.

COMMENT ÉTABLIR MA DEMANDE ?

Vous devez faire constater votre grossesse avant la fin du 3ème mois.

Pour bénéficier d'un congé de maternité, vous devez transmettre une déclaration de grossesse, établie par le médecin ou la sage-femme qui vous suit, avant la fin du 3ème mois à votre supérieur hiérarchique. Cette déclaration doit attester de votre état de grossesse et préciser la date présumée de votre accouchement. Votre structure transmettra votre déclaration au pôle de gestion de la DMGRH concerné pour instruction.

Vous ne pouvez pas renoncer à votre congé de maternité et même en l'absence de demande de votre part, vous serez placée en congé de maternité.

IMPACT RÉMUNÉRATION

Pendant votre période de congé de maternité, vous percevez votre traitement en totalité ainsi que vos primes, indemnités et éventuelle NBI.

Si vous exercez vos fonctions à temps partiel, votre traitement est automatiquement rétabli à temps plein pendant la durée de votre congé de maternité.

Après la naissance de votre enfant, vous pouvez prétendre au versement d'un Supplément Familial de Traitement (SFT) selon le nombre d'enfants à votre charge et en faisant le choix du bénéficiaire. Dans ce cas, votre gestionnaire RH vous transmettra le formulaire de demande d'attribution du SFT, afin de vous permettre d'en faire la demande.

IMPACT RETRAITE

Votre congé de maternité est assimilé à une période de service accompli pour le calcul des droits à pension.

Vous avez la possibilité de consulter le site ensap.gouv.fr pour toute information relative à la retraite.

IMPACT TEMPS DE TRAVAIL - CONGÉS ANNUELS ET CET

Des autorisations d'absence peuvent vous être accordées afin de vous permettre de suivre les séances préparatoires à l'accouchement si celles-ci ne peuvent avoir lieu en dehors de vos heures de service.

Des autorisations d'absence de droit peuvent vous être accordées afin de vous permettre de vous rendre aux examens médicaux obligatoires liés à votre grossesse si ceux-ci ne peuvent avoir lieu en dehors de vos heures de service.

À partir du début du 3ème mois de grossesse (2 mois révolus), vos horaires de travail peuvent être aménagés.

Vous pouvez bénéficier dans la limite d'une heure par jour d'une autorisation d'absence « heure de maternité », si les nécessités de service le permettent. Votre autorité hiérarchique se chargera de poser ce congé dans Agatte.

Elle informera obligatoirement la cellule Agatte par ticket Helpdesk de l'interruption de votre période de temps partiel durant la période de votre congé. L'« heure de maternité » ne peut être ni cumulée ni donner lieu à récupération.

Pour les personnels BIATSS ; vous conservez vos droits à congés annuels et CET pendant toute votre période de congé de maternité.

IMPACT PARCOURS PROFESSIONNEL

Votre période de congé de maternité est considérée comme une période de service accompli pour vos droits à l'avancement d'échelon, de grade et de corps.

CONTEXTE RÉGLEMENTAIRE

Naissance d'un enfant :

La durée de votre congé de maternité varie, dans les conditions suivantes, en fonction du nombre d'enfants que vous avez déjà à charge avant la naissance de l'enfant à naître :

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 ^{ème} enfant	6 semaines	10 semaines	16 semaines
3 ^{ème} enfant ou plus	8 semaines	18 semaines	26 semaines

Vous pouvez renoncer à une partie de votre congé maternité, mais vous devez obligatoirement cesser votre activité professionnelle au moins 8 semaines dont 6 semaines après l'accouchement.

Naissance de deux enfants ou plus (jumeaux, triplés, ...):

La durée de votre congé de maternité varie en fonction du nombre d'enfants à naître, dans les conditions suivantes :

Statut d'enfants à naître	Durée du congé prénatal	Durée du congé postnatal	Durée totale du congé de maternité
2 enfants	12 semaines	22 semaines	34 semaines
3 enfants ou plus	24 semaines	22 semaines	46 semaines

Vous pouvez renoncer à une partie de votre congé maternité, mais vous devez obligatoirement cesser votre activité professionnelle au moins 8 semaines dont 6 semaines après l'accouchement.

Allongement du congé prénatal	<p>Sur avis médical, vous pouvez reporter une partie de votre congé postnatal sur votre congé prénatal :</p> <p>* A partir du 3^{ème} enfant : report de 2 semaines au maximum, soit un congé maternité de 10 semaines avant et 16 semaines après la naissance</p> <p>* Pour la naissance de jumeaux : report de 4 semaines au maximum, soit un congé maternité de 16 semaines avant et 18 semaines après la naissance</p>
Allongement du congé postnatal	<p>D'une durée de 3 semaines au maximum après votre accouchement si votre état de santé vous permet de prolonger votre activité avant la naissance de votre enfant.</p> <p>Demande de droit, accompagnée d'un certificat établi par votre médecin ou sage-femme et qui devra préciser la durée du report.</p> <p>N'est pas accordé en cas de grossesse multiple.</p>

Congés en cas de grossesse pathologique	<p>Sur avis médical, accompagné d'un certificat médical établi par votre médecin ou sage-femme qui précisera votre état pathologique et la durée de ce congé.</p> <p>* 14 jours avant le début du congé prénatal, qui peuvent être prescrits à tout moment de votre grossesse, à partir de sa déclaration et pris en une ou plusieurs périodes</p> <p>* 4 semaines après le congé postnatal</p>
En cas d'accouchement tardif	Votre congé prénatal est prolongé jusqu'à la date réelle d'accouchement sans réduire la durée du congé postnatal.
En cas d'accouchement prématuré	Votre congé prénatal est reporté après votre accouchement.
En cas d'hospitalisation du nouveau-né	<p>* Si votre enfant naît plus de 6 semaines avant la date prévue d'accouchement : une période supplémentaire de congé de maternité égale au nombre de jours compris entre la naissance et la date de début de votre congé prénatal vous est accordée après transmission d'un certificat d'hospitalisation. Ne peut pas être reportée à la fin de l'hospitalisation de votre enfant.</p> <p>* Si votre enfant reste hospitalisé plus de 6 semaines après sa naissance : vous pouvez reprendre vos fonctions et reporter la période de votre congé postnatal non pris lors de la fin de la durée d'hospitalisation. Une demande écrite, de votre part, d'interruption de votre congé maternité faisant mention de la durée du report est nécessaire accompagnée d'un certificat d'hospitalisation.</p>
En cas de décès du nouveau-né	<p>* Si décès de l'enfant après sa naissance : vous conservez votre congé postnatal.</p> <p>* Si décès de l'enfant prématurément : vous conservez vos droits au congé de maternité en totalité si celui-ci est né viable. Le seuil de viabilité se situe à 22 semaines d'aménorrhée ou si votre nouveau-né pesait au moins 500 grammes. Si votre enfant n'est pas né viable, vous serez placée en congé ordinaire de maladie.</p>
En cas de décès de la mère après la naissance de l'enfant	Le père peut demander à bénéficier du congé postnatal pour la durée restant à courir et bénéficier d'un report de son congé de paternité à la fin de ce congé postnatal.

IMPACT CARRIÈRE

Si vous êtes fonctionnaire stagiaire, votre congé de maternité impactera la durée de votre stage, sans toutefois modifier la date de votre titularisation.

Exemple : prolongation du stage de 76 jours pour un congé de maternité de 112 jours (1 enfant à naître).

Votre période de congé de maternité est considérée comme une période d'activité pour vos droits à l'avancement d'échelon, de grade et de corps.

FORMATION CONTINUE

Pendant votre congé de maternité, vous ne pouvez participer à aucune action de formation, ni préparation à concours ou simulation d'entretien.

Références réglementaires :

Code de la Sécurité Sociale - articles L331-3 à L331-7 et articles R331-5 à R331-7

Code de la Fonction Publique - articles L631-1 à L631-3 et L631-5 du

Décret n°93-522 du 26 mars 1993 relatif aux conditions de mise en œuvre de la NBI dans la fonction publique d'état

Décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au maintien des primes et indemnités des agents publics de l'état dans certaines situations de congés

Décret n°2021-871 du 30 juin 2021 relatifs aux congés de maternité et liés aux charges parentales dans la fonction publique de l'état
Arrêté du 20 octobre 2021 relatif à la liste des pièces justificatives accompagnant la demande de congé en cas de décès de la mère de l'enfant dans la fonction publique de l'état

Circulaire n°1864 du 9 août 1995 relative au congé de maternité ou d'adoption et autorisations d'absence liées à la naissance dans la fonction publique de l'état

Circulaire du 22 mars 2011 relative au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'état dans certaines situations de congés

LA DIRECTION DE LA MODERNISATION DE LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES RESTE À VOTRE DISPOSITION POUR TOUT COMPLÉMENT D'INFORMATION.