



LE CONGÉ DE PATERNITÉ ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT

PERSONNELS CONTRACTUELS

Vous venez d'être père, vous pouvez bénéficier après la naissance de votre enfant d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant que vous soyez en CDD ou CDI.

Si vous vivez en couple avec la mère de l'enfant, sans en être le père, vous pouvez également bénéficier de ce congé.

Le congé paternité et d'accueil de l'enfant participe à la création de liens d'attachement durables entre le second parent et l'enfant et ainsi accompagner le développement de l'enfant.

Il permet également d'apporter un soutien à l'autre parent et de garantir la protection de sa santé et celle de l'enfant. Pendant cette période où l'autre parent et l'enfant peuvent être vulnérables, la présence du second parent constitue un apport essentiel pendant ces premiers jours particulièrement sensibles.

COMMENT ÉTABLIR MA DEMANDE ?

Pour bénéficier d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant, vous devez transmettre votre demande, par courrier daté et signé, auprès de votre responsable hiérarchique au moins un mois avant la date prévue de l'accouchement.

Votre demande devra être accompagnée des pièces suivantes :

- Une déclaration de grossesse, établie par le médecin ou la sage-femme qui suit la grossesse,
- Toute pièce justifiant que vous êtes le père de l'enfant ou la personne vivant avec la mère.

Vous préciserez la date prévisionnelle de l'accouchement ainsi que les dates et durées de la ou des périodes de congés.

Votre autorité hiérarchique se chargera de transmettre votre demande au pôle de gestion de la DMGRH concerné pour instruction.

Dans les 8 jours suivant l'accouchement, vous devrez transmettre toute pièce justifiant de la naissance de l'enfant.

Vous devrez confirmer à votre autorité hiérarchique, vos dates de congé et les fractionnements pour chacune d'elles, qui se chargera, ensuite, d'en informer la DMGRH.

Vous devez déclarer la naissance de votre enfant à votre caisse d'assurance maladie (CPAM ou MGEN).

IMPACT RETRAITE

Votre congé de paternité et d'accueil de l'enfant est assimilé à une période d'activité pour le calcul des droits à pension.

Vous avez la possibilité de consulter le site info-retraite.fr pour toute information relative à la retraite et de vous rapprocher de la CARSAT.

IMPACT TEMPS DE TRAVAIL - CONGÉS ANNUELS ET CET

Pour les personnels BIATSS ; vous conservez vos droits à congés annuels et CET pendant toute votre période de congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

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 Enseignants ; vous conservez vos droits à congés annuels.

IMPACT RÉMUNÉRATION

Pendant votre période de congé de paternité et d'accueil de l'enfant, vous percevez votre traitement en totalité ainsi que vos primes et indemnités.

Vos salaires sont pris en compte dans la limite du plafond de la sécurité sociale de l'année en cours.

Pour les salaires supérieurs au plafond de la sécurité sociale, la différence sera prise en charge sur les crédits dédiés à votre rémunération par votre employeur.

L'université a opté pour la subrogation des Indemnités Journalières de la Sécurité Sociale (IJSS).

En conséquence, elle permet de maintenir votre rémunération pendant votre congé de paternité et d'accueil de l'enfant, en percevant les IJSS à votre place.

Si vous exercez vos fonctions à temps partiel, votre traitement est automatiquement rétabli à temps plein pendant la durée de votre congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

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, il vous appartient d'en faire la demande en complétant le formulaire de demande d'attribution du SFT disponible sur l'ENT.

CONTEXTE RÉGLEMENTAIRE

Les jours de congé de paternité et d'accueil de l'enfant sont des jours calendaires, y compris les samedis, dimanches et jours fériés.

Naissance d'un enfant	<p>Durée fixée à 25 jours calendaires.</p> <p>Obligation de prendre 4 jours consécutivement et immédiatement après les 3 jours de naissance.</p> <p>Possibilité de fractionner les 21 jours restants en deux périodes de 5 jours au minimum ou en une seule période.</p> <p>Possibilité de poser ces jours immédiatement après les 4 jours obligatoires ou ultérieurement mais sans dépasser le délai de 6 mois suivant la naissance de votre enfant.</p>
Naissance multiple	<p>* Si votre enfant est hospitalisé immédiatement après sa naissance dans une unité de soins spécialisés : votre première période de 4 jours peut être prolongée de la durée de son hospitalisation et dans la limite de 30 jours consécutifs.</p> <p><i>Exemple : votre enfant est hospitalisé 15 jours, la durée totale de votre congé paternité sera de 4 j (obligatoires) + 15 j (correspondant à la durée d'hospitalisation) + 21 ou 28 j (restants à prendre).</i></p> <p>Votre demande de report de congé, accompagnée de tout document attestant l'hospitalisation de votre enfant, devra être adressée dans un délai de 8 jours à votre autorité hiérarchique qui se chargera de la transmettre au pôle de gestion RH concerné.</p> <p>* Si votre enfant est hospitalisé : votre deuxième période de congé (21 ou 28 jours) peut être reportée au-delà des 6 mois suivant la naissance de votre enfant et dans la limite de 6 mois suivant la période de son hospitalisation.</p> <p>Votre demande de report de congé, accompagnée de tout document attestant l'hospitalisation de votre enfant, devra être adressée dans un délai de 8 jours à votre autorité hiérarchique qui se chargera de la transmettre au pôle de gestion RH concerné.</p>
En cas de décès de la mère lors de la naissance de l'enfant	<p>Vous pouvez demander à bénéficier du congé postnatal (qui aurait dû être pris par la mère de l'enfant), pour la durée restant à courir et bénéficier, dans ce cas, d'un report de votre congé de paternité et d'accueil de l'enfant à la date de fin de ce congé postnatal.</p> <p>Vous devrez, dans ce cas, prendre votre congé dans les 6 mois suivant la fin du congé postnatal.</p> <p>Votre demande de report de congé, accompagnée de tout document attestant du décès de la mère de l'enfant, devra être adressée dans un délai de 8 jours à votre autorité hiérarchique qui se chargera de la transmettre au pôle de gestion RH concerné.</p>

IMPACT PARCOURS PROFESSIONNEL

Votre période de congé de paternité et d'accueil de l'enfant est considéré comme une période de service accompli pour vos droits à l'avancement d'échelon, de grade et de corps.

FORMATION CONTINUE

Pendant votre congé de paternité et d'accueil de l'enfant, vous ne pouvez participer à aucune action de formation, ni préparation à concours ou simulation d'entretien.

Références réglementaires :

Code de la Fonction Publique - articles L631-1 à L631-2 et L631-9

Code de la Sécurité Sociale - articles R331-5 à R331-7

Décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux agents contractuels de la fonction publique de l'état

Décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au maintien des primes et indemnités des agents public 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 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.