

accompagner les parentalités



C: Bernard Suard/TERRA

Guide d'information *l'arrivée d'un enfant*

Introduction (SG ou DRH)

Le protocole d'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes des MTES-MCTRCT du 23 octobre 2019 rappelle que la conciliation des temps de vie, professionnelle et privée est un principe consacré par l'union européenne.

Cet objectif est un levier important de l'égalité : la répartition femmes hommes est encore très inégale dans les foyers français. Cet écart est très visible dans notre pôle ministériel où seuls 20% des temps partiels sont demandés par des hommes. C'est également très significatif si on examine les demandes de congés de plus de six mois : les hommes, qui sont plus nombreux à les demander, le font principalement pour convenance personnelle. Les femmes pour raisons parentales.

Dans notre accord ministériel avec les représentants des personnels, l'accent a été mis sur la volonté de renforcer l'information, l'accueil et l'accompagnement des agents qui sont parents ou vont le devenir. Des dispositions inédites sont prévues pour cela dans notre protocole.

C'est pourquoi j'ai voulu bâtir ce guide. Il s'adresse à tous les agents, femmes et hommes de nos ministères. Il leur apporte une information la plus complète possible à l'aune des nombreuses et récentes modifications législatives et réglementaires. Le format de ce guide, augmenté par des hyperliens, permettra des mises à jour facilitées. Ce guide est centré sur le temps de l'arrivée d'un enfant et sur la très petite enfance. Le pôle ministériel déploie d'autres actions d'accompagnement des parentalités aux différents étapes de l'enfance et de l'adolescence qui ne sont pas l'objet de ce dossier.

Nous avons voulu un document organisé de façon chronologique qui marque les jalons avant, pendant et après le congé lié à l'arrivée de l'enfant. C'est un guide adaptable, dans lequel chaque service pourra ajouter, par des liens numériques, les compléments spécifiques mis en place localement pour accueillir les parentalités.

Ce guide s'adresse aussi aux encadrantes et encadrants. En effet, je suis particulièrement attentive à ce que la chaîne managériale prenne une part active dans un accueil ouvert et bienveillant dans ces circonstances en général heureuses. Ce guide est donc aussi l'occasion d'encourager de nouvelles postures d'encadrement pour prévenir les discriminations liées aux grossesses notamment. L'information qu'il apporte permet d'anticiper et de préparer les différentes périodes. Cette capacité de prévision facilitera le soutien actif que nous pourrons apporter à un partage égal des responsabilités entre les deux parents.

C'est ainsi que nous souhaitons renforcer un environnement de travail qui accompagne les parentalités dans toutes leurs composantes et qui prenne en compte l'évolution des structures et organisations familiales. Cet équilibre est partie intégrante de la qualité de vie au travail.

Je vous souhaite une bonne lecture.



GUIDE

L'arrivée d'un enfant

Dans le protocole d'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes des MTES-MCTRCT du 23 octobre 2019, l'axe 4 est consacré à l'amélioration de l'articulation des temps de vie professionnelle et de vie privée et prévoit de diffuser une information générale à destination des agent.e.s et encadrant.e.s sur les dispositifs de soutien à la parentalité.

La notion de parentalité recouvre de façon étendue la fonction « d'être parent ». Le terme parent désigne non seulement les géniteurs biologiques, mais de façon plus large tout adulte ayant la responsabilité d'élever un enfant.

Le présent guide rassemble les informations générales à connaître lors de l'arrivée d'un ou plusieurs enfants au foyer.

Il a également pour objectif d'informer spécifiquement les femmes enceintes sur leurs droits et les services mis à leur disposition au sein de leur environnement professionnel.

Il a pour but de mieux faire connaître aux agent.e.s et encadrant.e.s tous les types de congés favorisant la coparentalité.

Ce guide intègre les évolutions qui ont découlé de l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique et de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019. Il décrit également les dispositifs que le pôle ministériel MTES MCTRCT a mis en place spécifiquement

Il s'adresse aux parents, futurs parents, femmes enceintes, futurs pères, conjoints et conjointes d'une femme enceinte ainsi qu'aux encadrantes et encadrants.

Pour plus de précision et pour toutes question relative à une situation personnelle, les agents et agentes sont invité.e.s à se rapprocher de leur bureau ressources humaines de proximité.

Table des matières

Nous allons être parents...

<u>Partie 1 : Avant notre départ en congé lié à l'arrivée de l'enfant.....</u>	6
1.1 Nos autorisations d'absence et congés avant l'arrivée de l'enfant.....	5
a) L'autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux.....	6
b) L'absence de jour de carence pour congé maladie pendant la grossesse.....	6
c) Les congés supplémentaires en cas de grossesse pathologique.....	6
1.2 L'organisation du temps de travail de la femme enceinte.....	7
a) L'aménagement horaire pour les femmes enceintes.....	7
b) Le télétravail pour les femmes enceintes.....	7
1.3 Nos prestations au sein de notre environnement professionnel.....	7
1.4 Anticiper notre départ en congé.....	8
1.5 Je suis encadrant.e et l'un.e des agent.e.s de mon service va être parent.....	8
a) Prendre en compte la situation de l'agent.e avant son départ en congé.....	7
b) Anticiper le départ de l'agent en congé.....	7
c) L'entrevue avant le départ en congé	9
<u>Partie 2 : Pendant nos congés liés à l'arrivée de l'enfant.....</u>	10
2.1 Les types de congés liés à l'arrivée de l'enfant.....	10
a) Le congé maternité.....	10
b) Le congé paternité et d'accueil de l'enfant.....	11
c) Le congé d'adoption.....	11
d) Le congé pour naissance ou adoption.....	11
2.2 Notre rémunération pendant le congé.....	12
a) Le maintien de notre traitement.....	12
<u>Partie 3 : Au retour de nos congés liés à l'arrivée de l'enfant.....</u>	14
3.1 Prolonger nos congés après l'arrivée de l'enfant.....	14
a) Les congés annuels.....	14

b) Le recours au compte épargne temps.....	14
c) Les jours de garde d'enfant.....	14
d) Le congé parental.....	14
e) Les congés spécifiques en cas de maladie de l'enfant.....	15

3.2 Notre carrière et notre rémunération après l'arrivée d'enfant.....16

a) Le supplément familial de traitement (SFT).....	16
b) Le maintien de nos droits à avancement.....	16

3.3 L'organisation de notre temps de travail.....17

a) L'aménagement horaire pour l'allaitement.....	15
b) Le temps partiel de droit jusqu'au 3 ans de l'enfant.....	15
c) L'expérimentation de la semaine de quatre jours.....	15

3.4 Nos prestations au sein de notre environnement professionnel..... 17

a) Les prestations interministérielles.....	17
b) Les prestations dans notre service d'affectation.....	18

3.5 Anticiper notre retour de congé.....18

3.6 Je suis encadrant.e d'un nouveau parent.....19

a) Prendre en compte la situation de l'agent.e à son retour de congé.....	19
b) Le maintien en poste assuré pour les congés de moins de 3 mois.....	19
c) L'entrevue au retour des congés	19

Partie 1 : Avant notre départ en congé lié à l'arrivée de l'enfant

1.1 Nos autorisations d'absence et congés avant l'arrivée de l'enfant

a) L'autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux

x Je suis enceinte

Dans le cadre de votre grossesse, vous pouvez bénéficier d'une autorisation d'absence pour vous rendre aux 7 examens médicaux obligatoires, pour une grossesse normale menée à son terme, si ceux-ci sont prévus pendant les heures de travail.

Si vous avez reçu une assistance médicale à la procréation (PMA), vous pouvez également bénéficier de ces autorisations d'absence.

x Je suis conjoint.e

En tant que conjoint agent public ou conjointe agente publique lié.e à la femme enceinte par PACS ou vie maritale vous bénéficiez d'une autorisation spéciale d'absence pour vous rendre à 3 des 7 examens médicaux obligatoires pendant la grossesse (ou après la naissance).

Ces autorisations d'absence s'appliquent également en cas de recours à une assistance médicale à la procréation (PMA).

Les autorisation spéciales d'absence pour les examens médicaux de la grossesse sont de droit.

Les textes réglementaires :

- Circulaire n°1864 du 9 août 1995 au congé de maternité et d'adoption et autorisations d'absence liées à la naissance dans la fonction publique d'État.
- Circulaire du 24 mars 2017 relative aux autorisations d'absence dans le cadre d'une assistance médicale à la procréation (PMA).
- L'article 45 de la loi n°2019-828 de transformation de la fonction publique prévoit l'attribution d'autorisations spéciales d'absence liées à la parentalité et à l'occasion de certains événements familiaux. (décret à venir pour en préciser la liste)

b) L'absence du jour de carence pour congé maladie pendant la grossesse

- ✓ À partir de la déclaration de votre grossesse, les congés maladie sont exclus du champ d'application de la journée de carence, qu'ils résultent ou non d'un état pathologique lié à la grossesse.

c) Les congés supplémentaires en cas de grossesse pathologique

- ✓ Un congé supplémentaire peut être accordé, sur prescription médicale, en cas d'état pathologique lié à la grossesse.

La durée : Il est de 14 jours avant le début du congé maternité prénatal. Il peut être prescrit à tout moment de la grossesse et être découpé en plusieurs périodes.

- ✓ Un congé maternité exceptionnel peut être accordé sur prescription médicale en cas de grossesse pathologique au titre d'une exposition au Distilbène. Il débute le premier jour de l'arrêt de travail prescrit et se termine au plus tard la veille du congé prénatal.

Texte réglementaire :

Décret n°2010-745 du 1er juillet 2010 portant application pour les agents publics des dispositions de la grossesse pathologique liée à l'exposition in utero au distilbène.

1.2 L'organisation du temps de travail de la femme enceinte

a) L'aménagement horaire pour les femmes enceintes

- ✓ Les femmes enceintes ont la possibilité à partir du 3ème mois de grossesse de bénéficier d'un aménagement horaire dans le cadre du suivi médical spécifique de la femme enceinte : au maximum d'une heure par jour, elle peut être prise soit le matin en arrivant plus tard, soit le soir en partant plus tôt ; elle peut être fractionnée 30 min le matin et 30 min le soir.

Les médecins de prévention rédigent la fiche de compatibilité permettant de disposer de cette réduction horaire. Une copie de cette fiche est à remettre à la hiérarchie de l'agente. Les médecins de prévention peuvent aussi proposer des aménagements temporaires de poste de travail ou de conditions d'exercice des fonctions.

Texte réglementaire :

Décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique

b) Le télétravail pour les femmes enceintes

- ✓ Sous réserve que les tâches de l'agente soient adaptées au télétravail, les femmes enceintes ont la possibilité de dépasser la limite de 3 jours de télétravail par semaine pendant la grossesse, à leur demande, après avis du médecin de prévention.

Texte réglementaire :

Décret n° 2019-637 du 25 juin 2019 relatif aux modalités de mise en œuvre du télétravail à l'égard de certains agents publics et magistrats.

Nos prestations au sein de notre environnement professionnel

- ✓ Future mère ou futur père, suivant les sites dans lesquels vous être affectés, différentes prestations sont mises à votre disposition telles que l'accompagnement par sage-femme et gynécologue de prévention, conseils médicaux et maïeutiques, visite médicale de suivi des femmes enceintes, cours théoriques et pratiques de préparation à la naissance et à la parentalité pour les femmes enceintes et pour les couples etc.

POUR EN SAVOIR PLUS : (liens HTML sur fiches par sites)

- Je suis affecté.e en administration centrale : [lien vers le site de l'AC](#)
- Je suis affecté.e en service déconcentré : [lien vers le site SD](#)
- Je suis affecté.e en établissement public : [lien vers le site de l'EP](#)

1.4 Anticiper notre départ en congé

- ✓ Je suis enceinte : j'annonce ma grossesse à partir du 3ème mois pour une meilleure organisation. J'adresse ma déclaration de grossesse avant la fin du 4ème mois à mon employeur. Je suis libre de choisir les personnes à qui je souhaite l'annoncer.

J'avertis mon employeur au moins un mois avant mon départ en congé de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption.

Je prépare mon départ en amont en mettant à jour mes dossiers, en établissant des fiches de procédures, éventuellement en formant mes collègues sur mon travail.

J'informe mes interlocuteurs de mon prochain départ en congé et je leur indique la personne chargée de suivre mes dossiers.

Je prépare l'entrevue avec mon manager avant mon départ en congé et je fais le point sur les tâches restant à accomplir.

1.5 Je suis encadrant.e et l'un.e des agent.e.s de mon service va être parent

a) Prendre en compte la situation de l'agent.e avant le départ en congé

- J'accueille positivement l'annonce de l'arrivée prochaine d'un enfant dans le foyer de l'agent ou de l'agente

Je me rends disponible pour échanger sur les éventuels aménagements à prévoir (aménagement du temps de travail et du poste de travail dans le cadre d'une grossesse, télétravail, déplacements à limiter...)

J'encourage l'autre parent à prendre le congé paternité et d'accueil de l'enfant et je facilite la préparation (flexibilité dans l'organisation et les horaires de travail, ...)

Anticiper le départ de l'agent.e en congé

- J'organise la future répartition du travail de l'agent.e et je la fait connaître au sein de l'équipe.

J'examine la possibilité de remplacer temporairement l'agente en congé maternité ou de renforcer son équipe par un CDD.

Le protocole d'accord ministériel d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes propose une expérimentation pour tester l'utilisation d'un volant réservé de CDD ou l'affectation temporaire d'agents « pour ordre » pour répondre aux besoins des services exprimés par les manager. (fiche)

Le saviez-vous ? La grossesse est aujourd'hui reconnue comme critère de discrimination (article 81 de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019).

c) L'entrevue avant le départ en congé

- J'organise une entrevue avec l'agent.e dans les quinze jours précédant son départ en congé maternité, paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption.

Les points qui peuvent être abordés lors de cette entrevue sont notamment :

Faire un point sur les dossiers en cours ;

Répondre aux questions éventuelles que se pose l'agent.e ;

Définir les modalités du maintien ou non du lien avec l'agent.e pendant le congé (en prenant en compte le principe du droit à la déconnexion).

PROJET V1 mai 2020

Partie 2 : Pendant nos congés liés à l'arrivée de l'enfant

2.1 Les types de congés liés à l'arrivée de l'enfant

a) Le congé maternité

La durée :

✓ Le congé pré-natal :

- **6 semaines** avant la date prévue d'accouchement pour une 1^{ère} ou une 2^{ème} grossesse ;
- **8 semaines** avant pour une 3^{ème} grossesse ;
- **12 semaines** avant pour une grossesse gémellaire ;
- **24 semaines** avant pour des triplés ou plus.

A noter :

Vous avez la possibilité de reporter de 3 semaines de congé pré-natal en post-natal sous réserve de l'avis favorable du praticien (médecin, gynécologue, sage-femme) qui suit votre grossesse.

Si un arrêt de travail vous est prescrit durant la période de report, cette possibilité est annulée.

Le congé post-natal :

- **10 semaines** après la date prévue d'accouchement pour la naissance d'un 1er ou 2ème enfant ;
- **18 semaines** après pour un 3ème enfant ;
- **22 semaines** après pour des jumeaux ;
- **22 semaines** après pour des triplés ou plus.

A noter :

- Pas de modification de la durée totale du congé maternité si l'accouchement a lieu à la date prévue.
- Si l'accouchement a lieu après, le congé prénatal est prolongé jusqu'à la date de l'accouchement. Le congé post-natal reste inchangé.
- Si l'accouchement est prématuré, le congé prénatal non utilisé s'ajoute au congé post-natal.

Cas particuliers :

- Si la mère décède lors de l'accouchement ou pendant le congé post-natal, l'autre parent a le droit au congé post-natal non utilisé par la mère.
- En cas de décès de l'enfant, pour bénéficier du congé maternité et du congé paternité et accueil de l'enfant le critère de viabilité doit être établi : Si l'enfant n'est pas né vivant ou s'il est décédé alors qu'il était né avant 22 semaines d'aménorrhée ou que son poids de naissance était inférieur à 500 grammes, le médecin peut délivrer un arrêt de travail à la mère. Si l'enfant n'est pas né vivant ou s'il est décédé alors qu'il était né à partir de la 22e semaine d'aménorrhée ou que le poids de l'enfant à la naissance est d'au moins 500 grammes, la mère a droit au congé maternité et le congé pris doit être au moins de 8 semaines. Le nombre de semaines du congé de maternité est fonction du rang de l'enfant dans la fratrie. L'autre parent a droit au congé paternité et accueil de l'enfant.

Les bénéficiaires : Les agents fonctionnaires (titulaire, stagiaires et élèves) en position d'activité ou de détachement et les agentes contractuelles (sans condition d'ancienneté).

Sécurité des élèves et stagiaires enceintes au cours de leur scolarité :

La grossesse est prise en compte pour les lauréates de concours, élèves ou stagiaires dans les écoles sous tutelle des ministères pour garantir aux élèves enceintes de ne pas être pénalisées par leur état durant leur scolarité ou pour leur classement de sortie. La prolongation du stage imputable à la prise d'un congé maternité est sans effet sur la date de titularisation.

b) Le congé paternité et d'accueil de l'enfant

La durée :

- **11 jours** calendaires pour la naissance d'un enfant ;
- **18 jours** calendaires pour la naissance de 2 enfants et plus. (Naissances multiples)

Ce congé est attribué de droit sans qu'il ne puisse être refusé par l'employeur. Il devra être utilisé dans les 4 mois suivant la naissance de l'enfant. A la demande des bénéficiaires, la prise de ces congés pourra être fractionnée en 2 périodes durant la période de 4 mois. Si ces jours de congés ne sont pas pris, ils sont perdus et ne pourront pas être déposés sur un compte épargne-temps.

Les bénéficiaires : Le père ou le ou la conjointe de la mère vivant maritalement avec elle ou lié.e à elle par un PACS. Ce congé est ouvert aux agent.e.s fonctionnaires (titulaires et stagiaires) et aux contractuel.le.s.

A savoir : Congé paternité et d'accueil de l'enfant en cas d'hospitalisation de l'enfant :
Le décret n°2019-630 du 24 juin 2019 encadre la création d'un congé spécifique de 30 jours en cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant après sa naissance. Ce congé concerne uniquement les agent.e.s contractuel.le.s.

c) Le congé d'adoption

Le début du congé : Il débute au jour de l'arrivée de l'enfant au foyer ou dans les 7 jours précédant la date prévue de cette arrivée. Si le congé est partagé entre les parents il ne peut être fractionné qu'en 2 périodes. La plus courte doit être au moins égale à 11 jours calendaires. Les parents adoptifs peuvent choisir de prendre leurs congés séparément ou simultanément.

La durée :

- **10 semaines** pour l'adoption d'un enfant avec 0 ou 1 enfant à charge ; (+ 11 jours s'il est réparti entre les deux parents)
- **18 semaines** pour l'adoption d'un enfant avec 2 enfants ou plus à charge ; (+ 11 jours s'il est réparti entre les deux parents)
- **22 semaines** pour l'adoption de 2 enfants ou plus, peu importe le nombre d'enfant à charge. (+ 18 jours s'il est réparti entre les deux parents).

Les bénéficiaires : Mère adoptive et autre parent adoptif. Si les deux parents travaillent, le congé peut être réparti entre eux qu'il s'agisse d'un couple de fonctionnaires ou d'un couple fonctionnaire/non fonctionnaire.

Le congé pour naissance ou adoption

Le congé pour naissance ou adoption peut être cumulé avec le congé paternité et d'accueil de l'enfant ou le congé d'adoption. Il peut être pris consécutivement ou non et doit être pris dans les 15 jours entourant la date de naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant adopté.

La durée : Il est de 3 jours ouvrable. Une naissance gémellaire ou multiple ne prolonge pas la durée du congé.

Les bénéficiaires : Le père ou le ou la conjointe de la mère vivant maritalement avec elle ou lié.e à elle par un PACS. Ce congé est ouvert aux agent.e.s fonctionnaires (titulaires et stagiaires) et aux contractuel.le.s. Dans le cadre d'une adoption, le congé est accordé au parent qui ne demande pas à bénéficier du congé d'adoption.

2.2 Notre rémunération pendant le congé

a) Le maintien de notre traitement

Je suis en congé maternité :

Pour les agentes fonctionnaires :

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

Le traitement indiciaire, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement (SFT : détaillé en partie 3) et la Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI) sont versés intégralement. Les primes et indemnités sont versées en totalité. Si le montant des primes et indemnités dépend en partie des résultats et de la manière de servir, il appartient au chef de service d'établir si le congé a eu un impact sur l'activité de la fonctionnaire.

Pour les agentes contractuelles :

L'agente contractuelle garde son traitement si elle justifie de 6 mois de services dans son administration. À défaut, elle perçoit les indemnités journalières de la Sécurité sociale.

Si l'agente contractuelle conserve son plein traitement :

soit l'administration verse l'intégralité du traitement et est remboursée directement par la Sécurité sociale des indemnités journalières, cela s'appelle la subrogation.

soit elle ne verse que la partie complémentaire aux indemnités journalières versées par la Sécurité sociale.

Attention : Si le maintien de la paye est assuré et que vous percevez également les indemnités journalières de la sécurité sociale, un double versement peut intervenir : Vous devrez rembourser le trop-perçu.

Je suis en congé paternité et d'accueil de l'enfant :

Pour les agent.e.s fonctionnaires :

Le traitement indiciaire, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement (SFT : détaillé en partie 3) et la Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI) sont versés intégralement. Les primes et indemnités sont versées en totalité. Si le montant des primes et indemnités dépend en partie des résultats et de la manière de servir, il appartient au chef de service d'établir si le congé a eu un impact sur l'activité de l'agent.e.

Pour les contractuel.le.s :

Les agent.e.s de moins de 6 mois d'ancienneté perçoivent les indemnités journalières de la sécurité sociale.

Les agent.e.s de plus de 6 mois d'ancienneté perçoivent leur traitement indiciaire en totalité :

- soit il perçoit les indemnités journalières de la Sécurité sociale et le montant complémentaire de son traitement de la part de son administration,
- soit il perçoit la totalité de son traitement par son administration qui se fait rembourser par la Sécurité sociale le montant des indemnités journalières.

Je suis en congé d'adoption :

Pour les agent.e.s fonctionnaires :

La totalité du traitement indiciaire, de l'indemnité de résidence et de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) est versée pendant le congé d'adoption. Le supplément familial de traitement (SFT) est versé à partir du 1^{er} jour du mois suivant celui au cours l'enfant est pris en charge. Les primes et indemnités sont versées en totalité. Si le montant des primes et indemnités dépend en partie des résultats et de la manière de servir, il appartient au chef de service d'établir si le congé a eu un impact sur l'activité de la fonctionnaire.

Pour les agent.e.s contractuel.le.s :

La totalité du traitement indiciaire et de l'indemnité de résidence est versée pendant le congé d'adoption. Le supplément familial de traitement (SFT) est versé à partir du 1^{er} jour du mois suivant celui au cours l'enfant est pris en charge. Les primes et indemnités sont versées en totalité. Si le montant des primes et indemnités dépend en partie des résultats et de la manière de servir, il appartient au chef de service d'établir si le congé a eu un impact sur l'activité de la fonctionnaire.

Je suis en congé pour naissance ou adoption :

L'agent.e perçoit sa rémunération en intégralité.

Partie 3 : Au retour de nos congés liés à l'arrivée de l'enfant

Prolonger nos congés après l'arrivée de l'enfant

a) Les congés annuels

Les congés maternité, paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption ne modifient pas les droits à congés annuels. Les agent.e.s, à l'issue d'un de ces congés ont la possibilité de prolonger leurs congés avec des congés annuels dans la limite de 31 jours.

A noter :

Un congé supplémentaire d'une durée de 4 semaines après le congé post-natal peut vous être accordé, sur prescription médicale en cas d'état pathologique post-accouchement.

b) Le recours au compte épargne temps à l'issue des congés

Possibilité pour les agentes et agents d'utiliser, de droit, à leur demande les jours de congés de leur compte épargne temps à l'issue des congés de maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant ou de solidarité familiale. Les dispositions relatives à l'absence maximale de 31 jours dans le cadre des congés annuels ne s'appliquent pas.

Texte réglementaire :

Décret n°2020-2087 du 20 mars 2020 relatif au bénéfice de plein droit des congés accumulés sur le compte épargne-temps pour les agents publics.

c) Les jours de garde d'enfant

Possibilité pour les agent.e.s de bénéficier d'autorisations d'absence rémunérées pour garde d'enfant : au nombre de 6 jours si le ou la conjoint-e bénéficie du même droit ou de 12 jours si vous êtes seul.e à en bénéficier. Ces autorisations sont accordées par journées ou demi-journées.

Conditions :

- Un justificatif doit être présenté. Ces autorisations d'absence ne sont pas de droit mais sont soumises à l'appréciation du responsable hiérarchique.
- Vous pouvez demander ces jours pour soigner un enfant malade ou en assurer la garde si le mode de garde habituel n'est pas possible.
- L'enfant doit avoir 16 ans maximum
- Si l'enfant est porteur de handicap il n'y a pas de limite d'âge.

Texte réglementaire : Circulaire n°1475 du 20 juillet 1982 relative aux autorisations d'absence pouvant être accordées au personnel de l'administration pour soigner un enfant malade ou pour en assurer momentanément la garde.

d) Le congé parental :

Le congé parental est un congé non rémunéré qui permet à l'agent ou l'agente de cesser son activité pour élever son enfant jusqu'à l'âge de 3 ans, ou pour s'occuper pendant 3 ans de son enfant adopté. C'est un congé accordé de droit, il ne peut pas être refusé.

La durée :

Pour la naissance d'un enfant, jusqu'au 3^{ème} anniversaire de l'enfant ;
Pour la naissance de 2 enfants, jusqu'à l'entrée à l'école maternelle des enfants ;
Pour la naissance de 3 enfants ou plus, jusqu'au 6^{ème} anniversaire des enfants.

Les bénéficiaires : Ce congé peut être accordé à tout agent.e public fonctionnaire (titulaire ou stagiaire) et contractuel.le en CDD ou CDI à condition pour ces derniers de justifier d'au moins 1 an d'ancienneté à la date de naissance ou à la date d'arrivée de l'enfant au foyer. Il est accordé aux parents de l'enfant ou à l'agent.e assurant la charge de l'enfant (adoption, tuteur).

Texte réglementaire :

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 permet de réduire la durée minimale de placement en congé parental à deux mois au lieu de 6 mois auparavant et il simplifie les règles de renouvellement.

e) Les congés spécifiques en cas de maladie de l'enfant

Le congé de présence parentale

Le congé de présence parentale est ouvert à l'agent.e dont l'enfant nécessite des soins et la présence soutenue d'un des parents, en raison d'une maladie, d'un accident ou d'un handicap.

La durée : 310 jours maximum (environ 15 mois) sur une période de 36 mois, pour un même enfant et une même pathologie. Le congé peut être pris en une ou plusieurs fois. Les jours ne sont pas fractionnables.

Les bénéficiaires : Agent et agentes père ou mère de l'enfant titulaires, stagiaires, contractuel.le.s, y compris s'ils exercent à temps non complet.

Le don de jours pour enfant malade

Les agent.e.s peuvent bénéficier de don de jours de repos pour s'occuper d'un enfant gravement malade. L'agent.e peut faire don à tout ou partie de ses jours de congés qu'ils soient ou non affectés sur un compte épargne-temps.

Texte réglementaire :

Décret n°2015-580 du 28 mai 2015 permettant à un agent public civil le don de jours de repos à un autre agent public.

Le congé de solidarité familiale

Le congé de solidarité familiale est un congé non rémunéré qui permet à un.e agent.e de rester auprès d'un proche en fin de vie. Il peut consister en une cessation temporaire d'activité (continue ou fractionnée par période d'au moins 7 jours) ou en un passage temporaire à temps partiel. L'agent.e peut demander à bénéficier de l'allocation journalière d'accompagnement à domicile d'une personne en fin de vie.

La durée : Ce congé peut être accordé pour une durée de 3 mois maximum renouvelable 1 fois ou par périodes fractionnées d'au moins 7 jours consécutifs, dont la durée cumulée ne peut pas être supérieure à 6 mois. Il peut être accordé sous forme de temps partiel 50, 60, 70 ou 80% pour une durée maximum de 3 mois renouvelable 1 fois.

Les bénéficiaires : Les agent.e.s fonctionnaires (titulaire ou stagiaire) et contractuel.le.s accompagnant un proche en fin de vie, qui peut être ascendant ou descendant, frère, sœur, personne vous ayant désigné comme personne de confiance vivant au même domicile que vous ou au domicile d'un tiers ou en EHPAD.

Texte réglementaire :

Décret n°2013-67 du 18 janvier 2013 relatif au congé pour solidarité familiale et à l'allocation d'accompagnement des personnes en fin de vie pour les fonctionnaires relevant de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Notre carrière et notre rémunération après l'arrivée de l'enfant

a) Le supplément familial de traitement (SFT)

Le supplément familial de traitement (SFT) est versé aux agent.es, fonctionnaires et contractuel.le.s ayant au moins un enfant à charge. Son montant dépend du nombre d'enfants à charge et de l'indice majoré de l'agent.e.

Texte réglementaire :

Décret en conseil des ministres n°85-11148 du 24 octobre 1985 (en cours de modification). L'article 41 de la loi du 6 août prévoit, en cas de résidence alternée de l'enfant dont les deux parents sont agents publics, la possibilité de partager la charge de l'enfant pour le calcul du supplément familial de traitement.

b) Le maintien de nos droits à avancement

Le congé maternité : Il est assimilé à une période d'activité et est pris en compte dans pour l'avancement et pour l'ancienneté.

Le congé paternité et d'accueil de l'enfant : Le fonctionnaire (titulaire et stagiaire) en congé de paternité et d'accueil de l'enfant demeure en position d'activité. Ce congé ne modifie pas les droits à congés annuels. Il est pris en compte pour le calcul de l'ancienneté (pour l'avancement et la promotion interne) et pour la retraite. Pour les contractuel.le.s le congé est pris en compte dans le calcul de l'ancienneté.

Le congé d'adoption : Tout comme le congé maternité et le congé paternité et accueil de l'enfant, le congé d'adoption est assimilé à une période d'activité et est pris en compte dans l'avancement et le calcul de l'ancienneté.

Maintien des droits à avancement en cas de congé parental. (décret à venir suite à la loi du 6 août 2019)

L'organisation de notre temps de travail

a) L'aménagement horaire pour l'allaitement

L'agente allaitant son enfant bénéficie la première année suivant la naissance de l'enfant, d'un aménagement horaire d'une heure par jour maximum, prise en 2 temps sous réserve des nécessités de service.

Texte réglementaire :

Article 46 de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019.

b) Le temps partiel de droit jusqu'au 3 ans de l'enfant

Le temps partiel est accordé de droit aux agents et agentes qui en font la demande à l'occasion de chaque naissance jusqu'au 3 ans de l'enfant ou de chaque adoption pendant les 3 ans qui suivent l'arrivée de l'enfant au foyer.

Attention : La prise d'un temps partiel a des incidences sur rémunération et la retraite. Pour en savoir plus vous pouvez consulter le guide de la DGAFP « les congés familiaux et le temps partiel, les incidences sur la rémunération et la retraite ».
https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/coll_les_essentiels/guide-conges-familiaux.pdf

c) L'expérimentation de la semaine de quatre jours

- ✓ Dans le cadre de la mise en œuvre du protocole d'accord sur l'égalité entre les femmes et les hommes aux ministères les agents et agentes ont la possibilité après un congé maternité, paternité et accueil de l'enfant, d'adoption et parental de reprendre leur activité sur une semaine raccourcie de 4 jours à temps plein la première année de reprise. (fiche)

Bénéficiaires : agent.es fonctionnaires, contractuel.les de retour de congé maternité, paternité et accueil de l'enfant, d'adoption et parental.

Nos prestations au sein de notre environnement professionnel

a) les prestations interministérielles

-Crèches disponibles à l'interministériel :

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/sections-regionales-interministerielles-daction-sociale-srias>

-les CESU pour garde d'enfants :
<https://www.cesu-fonctionpublique.fr/>

b) Les prestations dans notre service d'affectation

Suivant les services dans lesquels vous être affectés, différentes prestations sont mises à votre disposition tels que l'accompagnement d'une sage-femme et d'une gynécologue de prévention après grossesse et accompagnement à l'allaitement, visite médicale de reprise auprès du médecin de prévention, la mise à disposition d'un espace de confidentialité et du matériel frigorifique, des groupes de partage sur différents thèmes liés à la parentalité, une aide pour la garde d'enfant, une crèche...

Allaitement maternel : Un dispositif a été mis en place en Administration Centrale, suite aux recommandations de la Haute Autorité de Santé (HAS) préconisant l'allaitement exclusif durant les 6 premiers mois de la vie de l'enfant. Il permet aux femmes revenant de congé maternité ou de congé parental, souhaitant prolonger l'allaitement maternel exclusif ou mixte, de tirer leur lait dans une pièce mise à disposition avec un tire-lait électrique double pompage. Ces tire-lait sont disponibles sur l'Arche Sud et la Tour Séquoia. Ils sont également accessibles aux femmes allaitantes présentes pour réunion ou en formation en AC. Il est préférable d'anticiper votre retour de congé ou votre venue en AC pour une meilleure organisation en appelant au 01 40 81 94 39.

Pour en savoir plus : (liens HTML sur fiches par sites)

Je suis affecté.e en administration centrale : lien vers le site de l'AC

Je suis affecté.e en service déconcentré : lien vers le site du SD

Je suis affecté.e en établissement public : lien vers le site de l'EP

3.5 Anticiper notre retour de congé

La période de congés n'est pas forcément une rupture, je peux garder contact avec mes collègues pour suivre l'évolution des dossiers et les changements éventuels.

Je prévois et accepte que les choses changent au travail en mon absence.

Je reprends contact avec mon service pour préparer mon retour au travail et j'informe mes interlocuteurs de mon retour.

Je me replonge progressivement dans mon travail les premières semaines qui suivent ma reprise.

Je prépare l'entretien de retour de congé (questions professionnelles, souhaits concernant l'aménagement du temps de travail ou de déplacement)

3.6 Je suis encadrant.e d'un nouveau parent

a) Prendre en compte la situation de l'agent à son retour de congé

Je ne submerge pas l'agent.e à son retour de congé, je lui laisse le temps de se remettre dans le bain.

Je fais preuve d'attention aux nouveaux parents : j'organise des horaires et je veille à la charge de travail, je respecte les droits à la déconnexion.

Je m'attache à rendre possible la mise à disposition des agentes, à leur demande, d'espaces de confidentialité et de matériel frigorifique permettant une gestion de l'allaitement.

b) Le maintien en poste assuré pour les congés de moins de 3 mois

Sauf exception motivée, je maintiens le poste de mon agent.e prenant un congé post congé-maternité ou parental de moins de trois mois.

c) L'entrevue au retour des congés liés à l'arrivée d'un enfant

J'organise une entrevue sous quinzaine avec l'agent.e à son retour de congé maternité, paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption ou parental :

Cette entrevue peut être l'occasion d'aborder les questions suivantes :

- Présenter les changements intervenus, les priorités du moment, les formations nécessaires,...
- Faire le point sur l'avancement des dossiers durant l'absence de l'agent.e ;
- Confier à l'agent.e des missions valorisantes et qui mettent à profit ses compétences ;
- Évoquer les éventuelles demandes de l'agent.e et aborder avec souplesse les questions d'aménagement du temps de travail.

PROJET V1 mai 2020