Les congés liés à la parentalité

www.sudeducation.org

SOMMAIRE

Sommaire....3

Le congé de maternité....5

La déclaration de grossesse....5

Aménagement du poste....5

Durée du congé....6

Les effets sur la rémunération et la carrière....7

En cas de temps partiel....8

Pour les contractuel·les....8

Et si je suis fonctionnaire stagiaire ?....8

Congé “paternité”....10

Les revendications de SUD éducation....10

Le congé d’adoption....12

A quoi ai-je droit ?....12

En cas de temps partiel....13

Modalité de prise de congé d’adoption....13

Pour les non-titulaires....13

Les effets sur la rémunération....14

Et pour les enseignant·es stagiaires ?....14

Congé parental et temps partiel....16

Le temps partiel de droit....16

Les effets sur la retraite....16

Pour les agent·es contractuel·les....17

Le congé parental....17

Nouvelle grossesse pendant une période de congé parental : que faire ?....18

Des modèles de courriers....19

Congé parental après un congé maternité pour titulaire....19

Congé parental après un congé maternité pour une stagiaire....20

LE CONGÉ DE MATERNITÉ

La déclaration de grossesse

L'agente doit faire constater son état avant la fin du troisième mois et déclarer avant la fin du quatrième mois de grossesse son état auprès de l'organisme gestionnaire de l'assurance maladie et éventuellement de son employeur pour pouvoir bénéficier de droit des absences pour les examens de suivi de grossesse.

> ***Absences de droits***
>
> *Conformément à l'article 9 de la directive n°92/85/CEE du 19 octobre 1992 les agents de l'État bénéficient d'une absence de droit pour se rendre aux examens médicaux obligatoires antérieurs ou postérieurs à l'accouchement, prévus par l'article L154 du code de la Santé Publique dans le cadre de la surveillance de la grossesse et des suites de l'accouchement.*

Aménagement du poste

Pendant la grossesse, des aménagements de poste sont prévus. L'agente enceinte peut demander une heure de décharge de service du fait de sa grossesse. Le médecin de prévention est habilité à préconiser un changement d'affectation pour la fonctionnaire si le poste occupé est incompatible avec l'état de grossesse, en application de l'article 26 du décret n°82-453 relatif à l'hygiène, la sécurité et à la prévention de santé dans la fonction publique de l'État.

Décaler son congé ?

La possibilité est offerte à l'agente qui le souhaite avec l'accord du/de la gynécologue qui suit la grossesse de retarder le début du congé maternité jusqu'à trois semaines avant le terme. Ces trois semaines sont ajoutées au congé post-natal.

Durée du congé

Le congé maternité est découpé en deux périodes : un période de congé pré-natal et une période de congé post-natal. La durée du congé varie en fonction du nombre d'enfants à charge, ou s'il s'agit d'une grossesse multiple. Dans certains cas qui le nécessitent, un congé dit « pathologique » peut être accordé à l'agente, d'une durée maximum de 14 jours (2 semaines) avant le début du congé pré-natal. À l'issue du congé post natal, une possibilité de prolongation de 28 jours (4 semaines) en « congé pathologique ».

Il est impossible de reporter des congés annuels lorsque ceux-ci coïncident avec un congé maternité.

> ***Avis du Conseil d'État n°349896 du 26 novembre 2012***
>
> *« Eu égard aux nécessités du service public de l'éducation, une enseignante ne peut exercer son droit à un congé annuel, d'une durée égale à cinq fois ses obligations hebdomadaires de service, que pendant les périodes de vacance des classes, dont les dates sont arrêtées par le ministre chargé de l'éducation. Dès lors, si, conformément au droit de l'Union européenne, elle a droit au bénéfice de son congé annuel lors d'une période distincte de celle de son congé de maternité, elle n'est en droit de prendre un congé annuel en dehors des périodes de vacance des classes que si elle n'est pas en mesure d'exercer ce droit, au cours de l'année concernée, pendant les périodes de vacance des classes précédant ou suivant la période de son congé de maternité. »*

Tableau récapitulatif de la durée du congé maternité

Nombre d'enfants à naître	Nombre d'enfants à charge	Durée congés pré-natal	Durée congés post-natal
1	0 ou 1	6 semaines	10 semaines
1	2 ou plus	8 semaines	18 semaines
Jumeaux/jumelles	Sans incidence	12 semaines	22 semaines
Triplé·es	Sans incidence	24 semaines	22 semaines

Que se passe-t-il en cas de naissance prématurée ? Et d'hospitalisation ?

Dans le cadre d'une naissance prématurée, le congé maternité n'est pas écourté, la période de congé pré-natal non consommée est reportée à la fin du congé maternité. Si une naissance prématurée intervient plus de six semaines avant le terme prévu, et nécessitant une période d'hospitalisation du nouveau-né, une nouvelle période de congé maternité peut-être accordée. Elle correspond à la durée entre la date de naissance et le début du congé maternité prévu. En cas d'hospitalisation du nourrisson plus de six semaines après l'accouchement, la mère peut reporter le reliquat du congé post-natal à partir de la date de fin de l'hospitalisation du nourrisson.

Les effets sur la rémunération et la carrière

Durant le congé maternité l'agente (titulaire ou stagiaire, contractuelle avec plus de six mois d'ancienneté) conserve son plein traitement. Pour les enseignantes du second degré sans les primes ISOE prof principal ou Prime REP/REP+ qui sont perçues par le/la remplaçante.

En cas de temps partiel

Si l'agente titulaire/stagiaire ou la contractuelle travaillent à temps partiel, le temps partiel est suspendu et elles sont rétablies à temps plein le temps du congé maternité, elles perçoivent donc leur plein traitement.

Pour les contractuel·les

Pour l'agente contractuelle (plus de 6 mois d'ancienneté) elle perçoit l'intégralité de son salaire déduction faite des IJSS versées directement par la sécurité sociale (dans ce cas l'agente doit informer son employeur de la perception) ou par subrogation, à l'administration.

Et si je suis fonctionnaire stagiaire ?

Une fonctionnaire stagiaire a les mêmes droits qu'une fonctionnaire titulaire concernant les congés liés aux événements familiaux, en application du code général de la fonction publique. La durée du congé maternité est la même que celle définie dans le Code de la Sécurité Sociale. Cependant, il y aura une incidence sur la date de titularisation.

D'après le décret n°94-878 concernant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires enseignants et d'éducation, et le Bulletin Officiel du 26 mars 2015. La titularisation du/de la fonctionnaire stagiaire qui a bénéficié d'un de ces congés prend effet
à la date de la fin de la durée statutaire du stage compte non-tenu de la prolongation imputable à ce congé.

Exemple

Un congé de maternité d'une durée égale à 16 semaines (112 jours) entraîne une prolongation de la durée du stage de 76 jours (112 jours - 36 jours). Mais, dans ce cas, la titularisation est prononcée à titre rétroactif à compter du 1er septembre de l'année n+1,

dès lors que la stagiaire aura terminé son année réglementaire de stage et dès lors qu'elle n'aura pas obtenu d'autre congé.

CONGÉ “PATERNITÉ”

Il y a deux congés liés à la paternité, le congé pour naissance ou adoption et le congé paternité à proprement parler.

Le congé de trois jours est accordé à tout·e agent·e fonctionnaire ou titulaire, vivant en couple avec la mère. Il est de trois jours ouvrables. Les trois jours n’ont pas nécessairement à être pris consécutivement. Ils doivent être pris dans les quinze jours suivant la naissance. La demande doit être formulée un mois avant la date prévue de la naissance. Le traitement continue à être perçu en intégralité.

Le congé “paternité” à proprement parler est de 25 jours pour une naissance survenue après le 1er juillet 2021 (ou prévue après cette date). Elle est de 31 jours pour naissance multiple (contre 18 avant le 1er juillet 2021). Il doit être demandé un mois avant le début du congé.

La demande doit être accompagnée de l'un des justificatifs suivants :

- Copie intégrale de l'acte de naissance
- Copie du livret de famille mis à jour ou, le cas échéant, document attestant d’une vie commune avec la mère (extrait d'acte de mariage, attestation de Pacs, certificat de concubinage ou attestation sur l'honneur)

Le congé “paternité” doit être pris dans les quatre mois suivant la naissance de l’enfant.
Le traitement est maintenu dans son intégralité.

Les revendications de SUD éducation

- La suppression du terme congé « paternité » et le remplacement par « congé accueil de l’enfant », plus inclusif, notamment pour les couples lesbiens mais aussi les couples adoptant un enfant,

- Immédiatement : l'obligation pour l'employeur de donner un congé second parent et son allongement à 9 semaines avec une obligation de le fractionner, à sa convenance sur la période pré ou post-arrivée de l'enfant (naissance ou adoption). (4 semaines avec la mère, 5 semaines après la fin du congé maternité),
- À plus long terme : l'allongement jusqu'à 16 semaines comme pour le congé maternité.

LE CONGÉ D'ADOPTION

> *L'article L631-8 du code général de la fonction publique prévoit que : « Le droit au congé pour adoption est ouvert à l'un ou l'autre des parents adoptifs. Lorsque les deux conjoints sont fonctionnaires en activité, le congé peut être réparti entre eux. Lorsque le congé pour adoption est réparti entre les deux conjoints, sa durée est augmentée et fractionnée selon les modalités prévues par la législation sur la sécurité sociale »*

A quoi ai-je droit ?

Tableau récapitulatif de la durée du congé d'adoption

Nombre d'enfants adoptés	Nombre d'enfant(s) à charge	Durée du congé d'adoption
1	0 ou 1	10 semaines
1	2 ou +	18 semaines
2 ou +	Sans incidence	22 semaines

Le/la fonctionnaire ou l'agent·e contractuel·le auquel un service départemental d'aide sociale à l'enfance, l'agence française de l'adoption ou tout autre organisme autorisé confie un ou plusieurs enfants de moins de 15 ans pour adoption, peut bénéficier d'un congé d'adoption. Ce congé est accordé de droit. La loi ne fixe aucun délai pour informer son employeur de la date de début de son congé d'adoption. Un délai de prévenance d'au moins deux semaines est cependant coutumier. Le congé d'adoption débute à partir de la date d'arrivée de l'enfant dans le foyer, ou peut débuter dans les 7 jours précédant la date prévue d'arrivée.

En cas de temps partiel

Lorsque l'agent·e travaille à temps partiel, son temps partiel est suspendu lors du congé d'adoption, le temps partiel est rétabli à la fin du congé d'adoption.

Modalité de prise de congé d'adoption

Lorsque les deux parents travaillent, le congé peut être réparti entre eux/elles. Le congé d'adoption ne peut être fractionné qu'en deux périodes dont une d'au moins 11 jours. Les conjoints peuvent choisir de prendre leur congé d'adoption simultanément ou séparément. Dans le cas où la durée du congé est répartie entre les deux conjoints, la durée est augmentée de 11 jours.

> ***A savoir***
>
> *L'article 47 du décret n°85-996 du 16 septembre 1985 relatif à certains régimes particuliers de certaines positions des fonctionnaires de l'État prévoit que « La mise en disponibilité est également accordé de droit, sur sa demande, au fonctionnaire titulaire de l'agrément mentionné aux articles L. 225-2 et L. 225-17du code de l'action sociale et des familles lorsqu'il se rend dans les départements d'outre-mer, les collectivités d'outre-mer et la Nouvelle-Calédonie ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou de plusieurs enfants. Dans ce cas, la mise en disponibilité ne peut excéder six semaines par agrément. »*

Pour les non-titulaires

L'article 19 bis du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat prévoit que « L'agent non titulaire a droit sur sa demande à un congé sans rémunération pour se rendre dans les départements d'outre-mer, les collectivités d'outre-mer, la Nouvelle-Calédonie, ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants, s'il est titulaire de l'agrément mentionné aux articles L. 225-2 et L. 225-17 du code de l'action sociale et des familles. Le congé ne peut excéder six semaines par agrément. La demande de congé indiquant la date de début et la durée envisagée du congé doit être formulée, par lettre recommandée, au moins

deux semaines avant le départ. L'agent qui interrompt ce congé a le droit de reprendre ses fonctions avant la date prévue. »

Les effets sur la rémunération

En période de congé d'adoption, le/la fonctionnaire perçoit son plein traitement, ses indemnités de sujétion (Prime REP+ par exemple) sont suspendues et perçues par le/la remplaçant·e.

Pour un·e contractuel·le le plein traitement est maintenu si une ancienneté de plus de six mois est justifiée. Pour une ancienneté inférieure à six mois : le/la contractuel·le ne perçoit que les indemnités journalières de la Sécurité sociale.

Lorsque l'agent·e contractuel·le conserve son plein traitement, l'administration verse l'intégralité du traitement déduction faite des indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale directement à l'agent ou, par subrogation, à l'administration.

Et pour les enseignant·es stagiaires ?

Les fonctionnaires stagiaires ont les mêmes droit au congé d'adoption que les titulaires ou les contractuel·le·s. Cela aura une incidence sur la date de titularisation qui sera repoussée à une durée égale à celle de la durée du congé d'adoption.

A noter

Selon le décret n°94-878 concernant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires enseignants et d'éducation, et le Bulletin Officiel du 26 mars 2015 « Un congé d'adoption entraîne une prolongation d'une durée de 10 semaines après l'arrivée de l'enfant au foyer, de 18 semaines en cas d'adoption d'un enfant portant à 3 ou plus le nombre d'enfants à charge, et de 22 semaines en cas d'adoption multiple. L'application du principe de rétroactivité s'applique en l'absence d'autre congé.»

CONGÉ PARENTAL ET TEMPS PARTIEL

Le temps partiel de droit

Aux termes de l'article L612-3 du code général de la fonction publique : « l'autorisation d'accomplir un travail à temps partiel, selon les quotités de 50 %, 60 %, 70% et 80%, est accordée de plein droit aux fonctionnaires à l'occasion de chaque naissance jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant ou de chaque adoption jusqu'à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté. » Et compte tenu du décret n°82-82-624 du 20 juillet 1982 fixant les modalités d'application pour les fonctionnaires de l'ordonnance n° 82- 296 du 31 mars 1982 relative à l'exercice des fonctions à temps partiel, à l'issue d'un congé maternité ou d'un congé d'adoption, une reprise des fonctions à temps partiel de droit est possible sur demande de l'intéressé·e. Cette possibilité est également ouverte aux fonctionnaires stagiaires.
La demande de temps partiel de droit peut se faire dans les trois premières années de l'enfant ou dans les trois premières années suivant l'arrivée dans le foyer dans le cadre de l'adoption.

Les effets sur la retraite

Les périodes de service accomplies à temps partiel sont comptabilisées comme du temps plein pour la constitution du droit à pension de retraite et dans la durée d'assurance tous régimes retenue pour la décote et la surcote.

Pour les fonctionnaires, il existe un possibilité de sur-cotiser pour les périodes de temps partiel. Les périodes de travail effectuées à temps partiel à compter du 1er janvier 2004 peuvent être décomptées, sur demande de l'agent, comme des périodes de service à temps plein, sans que cette prise en compte ne puisse avoir pour effet d'augmenter la durée de services liquidables de plus de 4 trimestres.

Pour les agent·es contractuel·les

Au régime général, la durée d'assurance est déterminée à partir du montant de la rémunération perçue au cours de l'année : dans la limite de 4 trimestres par année civile, l'assuré·e valide autant de trimestres que son salaire comprend de montant égal à 150 heures payées au SMIC (au lieu de 200 avant le 1er janvier 2014). Par la suite, un·e salarié·e payé au SMIC et travaillant à temps partiel pourra néanmoins valider 4 trimestres par année civile s'il/elle travaille au moins 4 mois en temps cumulé durant l'année.

Les agent·e·s contractuel·le·s n'ont pas la possibilité de surcotiser bien que la disposition existe au régime général, elle n'est applicable qu'aux travailleurs/euses régi·e·s par le Code du Travail.

Le congé parental

À l'issue d'un congé maternité, une demande de congé parental de droit peut être formulée auprès de l'administration et ce deux mois avant la date de fin du congé maternité si le congé parental doit être pris directement après le congé maternité. Cela en application du décret n°85-986 modifié du 16 septembre 1985 relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'Etat, à la mise à disposition, à l'intégration et à la cessation définitive de fonctions. Le congé parental est de droit pour élever un enfant de moins de trois ans. Il est attribué par tranche de 6 mois, il convient de demander la prolongation ou l'arrêt du congé parental au bout de la première tranche dans un délai de 2 mois précédant la fin du congé. En théorie on peut interrompre son congé parental avant la fin des premiers six mois, en envoyant la demande de fin du congé pa-

rental deux mois avant la date de reprise souhaitée, mais ce sera au bon vouloir de l'administration.

Nouvelle grossesse pendant une période de congé parental : que faire ?

Voila ce qu'en pense le/la Défenseur des droits dans sa lettre n°16 de mars 2015 : « *Le Défenseur des droits est intervenu auprès de la Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS) pour faire reconnaître le droit aux femmes, qui sont enceintes pendant leur congé parental d'éducation, d'interrompre ce dernier pour bénéficier des prestations liées à la maternité. Jusqu'à présent, les caisses d'assurance maladie refusaient d'indemniser le congé maternité aux salariées qui interrompaient leur congé parental d'éducation de façon anticipée en raison d'une nouvelle grossesse, considérant que ces dernières ne pouvaient modifier le terme de leur congé parental et que le congé maternité ne pouvait prendre le relai de celui-ci sans une reprise d'activité d'au moins un jour. Or, ce refus contrevient aux dispositions de l'article L.161-9 du code de la sécurité sociale et des articles 1225-47 et suivants du code du travail.*

De même, cette position est contraire à la jurisprudence de la Cour de justice de l'union européenne qui a confirmé la supériorité du droit à congé maternité, en rappelant que constituait une discrimination à raison du sexe toute disposition nationale qui priverait les salariées des droits inhérents liés à la maternité.

C'est dans ces conditions que le Défenseur des droits est intervenu auprès de la CNAMTS afin de faire valoir que leur position n'était pas conforme à l'esprit des textes reconnaissant la supériorité du congé maternité.

En réponse, l'organisme a annoncé que de nouvelles instructions seraient diffusées afin de garantir l'accès aux prestations maternité en cas d'interruption du congé parental. » Il vous faudra donc demander l'interruption de votre congé parental pour pouvoir bénéficier de vos droits à congé maternité.

DES MODÈLES DE COURRIERS

Congé parental après un congé maternité pour titulaire

[Nom Prénom]
Professeur·e des écoles/Professeur·e certifié·e
[adresse administrative]

À Madame/Monsieur le/la Directeur·trice Académique des Services de l'Éducation Nationale/
Madame/Monsieur le/la recteur·trice de l'académie
S/C Madame/Monsieur l'Inspectrice/L'inspecteur de l'Éducation Nationale de la circonscription de [nom de la circonscription]/ Madame/Monsieur la/le Principal·e/Proviseur·e du collège/lycée [nom de l'établissement],

[date et lieu]

Objet : Demande de congé parental pour une durée de 6 mois à compter de la fin du congé de maternité [dates du congé maternité prévu]

Madame/Monsieur la/le Directeur·trice des services académiques de l'Éducation Nationale/Madame/ Monsieur la/le recteur·e d'académie,

J'ai l'honneur de solliciter de votre bienveillance un congé parental pour élever un enfant de moins de 3 ans conformément aux dispositions du code général de la fonction publique et du décret n°85-986 modifié du 16 septembre 1985 relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'Etat, à la mise à disposition, à l'intégration et à la cessation définitive de fonctions, à compter de la fin de mon congé maternité se terminant au [date de fin du congé maternité], et ce pour une période de 6 mois.

Congé parental après un congé maternité pour une stagiaire

[Nom, Prénom]
Professeur des Écoles Stagiaire
[école d'affectation]

À Monsieur/Madame le/la Directeur·trice Académique des Services de l'Éducation Nationale du [département]/ Monsieur/Madame le/la Recteur·trice de l'Académie [précisez], S/C Madame/Monsieur l'Inspectrice/l'inspecteur de l'Éducation Nationale de la circonscription de [nom de la circonscription]/ Monsieur/Madame le/la Principal(e)/Proviseur(e) du collège/lycée,

[date et lieu]

Objet: Demande de congé parental pour une durée de 6 mois à compter de la fin du congé de maternité (date du congé maternité avec dernier jour inclus)

Madame/Monsieur le/la Directeur·trice des services académiques de l'Éducation Nationale/le/la
recteur·trice de l'Académie ,

J'ai l'honneur de solliciter de votre bienveillance un congé parental pour élever un enfant de moins de 3 ans conformément aux dispositions du code général de la fonction publique et du décret n°94-878 du 7 octobre 1994 fixant les dispositions communes applicables aux stagiaires de l'État.

Solidaires

Fédération des syndicats SUD éducation
31 rue de la Grange aux Belles, 75010 Paris
Téléphone : 01 58 39 30 12
Courrier électronique : fede@sudeducation.org

Version du guide : septembre 2022