

Le congé de maternité

1. L'ESSENTIEL

Une femme enceinte en activité peut bénéficier du congé maternité, qu'elle soit fonctionnaire ou contractuelle. Le congé comprend le congé prénatal (en fin de grossesse) et le congé postnatal (après l'accouchement).

2. À QUI S'APPLIQUE CE TEXTE ?

Aux **agents titulaires** en activité, en détachement, en congé parental et aux **agents non titulaires** en activité ou en congé parental

3. LES DISPOSITIONS EN DETAIL

3.1. Durée

La durée du congé maternité dépend du nombre d'enfants à naître et du nombre d'enfants déjà à charge.

Enfant(s) à naître	Durée du congé prénatal	Durée du congé postnatal
1 ^{er} ou 2 ^{ème}	6 semaines	10 semaines
	3 semaines	13 semaines
3 ^{ème} et plus	8 semaines	18 semaines
	10 semaines	16 semaines
Jumeaux	12 semaines	22 semaines
	16 semaines	18 semaines
Triplés ou plus	24 semaines	22 semaines

Allongement du congé postnatal et du congé prénatal

Sur avis médical, la femme peut reporter une partie de son congé prénatal après son accouchement dans la limite de 3 semaines. En cas d'arrêt de travail pendant cette période, le report est annulé et le congé prénatal commence au 1^{er} jour de l'arrêt.

Sur avis médical, la femme peut, pour la naissance du 3^{ème} enfant ou plus, allonger son congé prénatal de 2 semaines maximum (*10 semaines avant/16 semaines après*). En cas de naissance de jumeaux, il est possible d'allonger son congé prénatal de 4 semaines maximum (*16 semaines avant/18 semaines après*).

3.2. Congés « pathologiques » et situations particulières

- Des congés supplémentaires sont accordés, sur prescription médicale, en cas d'état pathologique résultant de la grossesse ou de l'accouchement : **2 semaines** avant le début du congé prénatal, **4 semaines** après le congé postnatal. Cette période supplémentaire de repos peut être prescrite à tout moment de la grossesse et être découpée en plusieurs périodes. Le congé pathologique **prénatal** est considéré comme du congé de maternité. Cependant, le congé pathologique **postnatal** ou congé pour suites de couches est depuis 2017 considéré, au regard de la rémunération et du décompte des droits à congé, comme du congé de maladie ordinaire.

- La femme enceinte peut bénéficier d'une autorisation d'absence d'une heure par jour.
- Après la naissance, l'agent peut bénéficier d'1 h/jour maximum à prendre en 2 fois lorsque le lieu de garde de l'enfant est intégré dans la structure de travail pour l'allaitement

3.3. Rémunération

Le **fonctionnaire** conserve son **traitement indiciaire** et la nouvelle bonification indiciaire (NBI) en intégralité. L'**agent contractuel** conserve son plein traitement s'il justifie de 6 mois de services dans son administration. À défaut, il ne perçoit que les indemnités journalières de la Sécurité Sociale. Lorsque l'agent conserve son plein traitement : soit l'administration verse l'intégralité du traitement et est remboursée par la Sécurité Sociale des indemnités journalières, soit elle ne verse que la partie complémentaire aux indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale.

Dans la Fonction publique d'État, les primes et indemnités sont versées en totalité sauf celles susceptibles d'être modulées en fonction des résultats et de la manière de servir ou suspendues en cas de remplacement de l'agent.

3.4. Situation de l'agent

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

Pour les agents non titulaires, le congé de maternité est pris en compte pour le calcul des avantages liés à l'ancienneté. Le congé de maternité ne modifie pas les droits à congés annuels. Il ne peut avoir d'influence sur la notation et l'évaluation.

Durant le congé, les agents à temps partiel sont rétablis dans les droits des agents exerçant à temps plein (notamment en matière de rémunération).

Le congé de maternité prolonge, sous certaines conditions, la durée du stage des fonctionnaires stagiaires sans modifier la date d'effet de la titularisation.

3.5. Fin du congé

La fonctionnaire est réaffectée de plein droit dans son ancien emploi. À défaut, elle est affectée dans un emploi équivalent, le plus proche de son dernier lieu de travail. Si elle le demande, elle peut être affectée dans l'emploi le plus proche de son domicile, sous réserve du respect de certaines priorités en matière de mutation.

L'agent contractuel est réintégré sur son emploi précédent. À défaut, elle dispose d'une priorité pour être réemployée sur un emploi similaire, assorti d'une rémunération équivalente. Le congé de maternité ne prolonge pas la durée du contrat.

4. COMMENT FORMULER SA DEMANDE ?

- **Contactez son service gestionnaire**
- **Pièces à joindre**
 - Certificat médical
 - Copie du livret de famille à partir du 3^{ème} enfant

5. REFERENCES

- Loi n°84-16 du 11/01/1984 : article 34 alinéa 5 ► <http://goo.gl/vjMf0V>
- Décret n°86-83 du 17/01/1986 : articles 15, 16, 17 et 32 ► <http://bit.ly/1cnrvx5>
- Décret n°94-874 : article 22 ► <http://bit.ly/2dfQ2c2>
- Circulaire n°FP/4 n°1864 du 9 août 1995 ► <http://goo.gl/f4kz19>
- Code de la sécurité sociale : articles L331-3 à L331-6 ► <http://goo.gl/yXHZtb>