

## Fiche d'information pour les agents de l'Inrap

**Objet** Le congé de maternité

Mai 2011

---

### Références réglementaires

- Code de la sécurité sociale – Art. L. 331-3 à L. 331-6 ;
- Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat.

En tant que future mère, voici quelques informations utiles vous permettant de concilier votre activité professionnelle et ce moment particulier de votre vie personnelle.

### **1. Le médecin de prévention**

---

Une des missions du médecin de prévention est la surveillance et la protection des femmes enceintes et des femmes ayant accouché jusqu'à ce que le nouveau-né atteigne l'âge de 6 mois. Il est tenu au secret professionnel tant que vous n'avez pas informé votre supérieur hiérarchique n'est pas informé de votre grossesse.

Le médecin de prévention peut ainsi demander un aménagement du poste ou des conditions de travail durant la grossesse mais également un changement temporaire d'affectation s'il existe une incompatibilité entre votre grossesse et les fonctions occupées.

Il donne également son avis s'agissant du report du congé prénatal sur le congé postnatal ou de certaines autorisations d'absence.

Il est donc dans votre intérêt de faire connaître votre situation au médecin de prévention le plus tôt possible.

### **2. Les autorisations d'absence**

---

	<b>Motif</b>	<b>Conditions</b>	<b>Durée</b>
<b>De droit</b> (sur demande)	Examens prénataux et postnataux obligatoires	Lorsque ces séances ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de service.	Durée des séances
<b>Facultatives</b> (sur autorisation du responsable hiérarchique)	Grossesse, facilités d'horaire	A partir du 3 <sup>ème</sup> mois de grossesse et sur avis du médecin de prévention	1 heure par jour maximum
	Préparation à l'accouchement	Sur avis du médecin de prévention, lorsque ces séances ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de service.	Durée des séances
	Allaitement	L'enfant doit se trouver à proximité du lieu de travail	1 heure par jour maximum

### 3. Le congé de maternité

Le congé pour maternité auquel vous pouvez prétendre, dès lors que vous êtes en activité, est d'une durée égale à celle prévue par la législation sur la sécurité sociale. Vous n'êtes pas légalement tenue de déclarer votre grossesse, toutefois afin de bénéficier de toutes les garanties attachées à votre état et notamment du congé y afférent, il est conseillé d'en formuler la demande avant le 4<sup>ème</sup> mois de grossesse, accompagnée de la déclaration résultant de l'examen effectué avant le 3<sup>ème</sup> mois de grossesse comportant la date présumée de l'accouchement.

Pour cela, il vous suffit d'adresser votre demande à la gestionnaire du personnel de votre direction interrégionale, ainsi qu'à votre Caisse primaire d'assurance maladie.

#### a. Durée du congé

Type de grossesse	Congé prénatal	Congé postnatal	Réduction et report à la demande de l'agent	
1 <sup>er</sup> ou 2 <sup>ème</sup> enfant	6 semaines	10 semaines	La période prénatale du congé peut être réduite, sur prescription médicale et avis de la CPAM, dans la limite de 3 semaines. La période postnatale est alors augmentée d'autant.	-
3 <sup>ème</sup> enfant et au-delà	8 semaines	18 semaines		La période prénatale peut être augmentée de 2 semaines au maximum, sans justification médicale. La période postnatale est alors réduite d'autant.
Grossesse gémellaire	12 semaines	22 semaines	En cas d'arrêt de travail pendant la période qui a fait l'objet d'un report, ce dernier est annulé et le congé débute à la date de l'arrêt jusqu'à la date de l'accouchement. La période initialement reportée est alors réduite d'autant.	La période prénatale peut être augmentée de 4 semaines au maximum, sans justification médicale. La période postnatale est alors réduite d'autant.
Grossesse de triplés ou plus	24 semaines	22 semaines		-

#### b. Cas particuliers

Spécificités	Congé prénatal	Congé postnatal	Remarques
Absence de demande de congé	2 semaines avant la date présumée de l'accouchement	6 semaines minimum	L'administration qui, au vu d'un certificat médical, est en mesure de connaître la date présumée de l'accouchement, procède à la mise en congé d'office de l'intéressée.
Etat pathologique résultant de la grossesse	2 semaines supplémentaires maximum	-	La période supplémentaire de congé prénatal peut être prise à tout moment de la grossesse, sur justification médicale (arrêt de travail stipulant l'état pathologique).
Etat pathologique résultant des couches	-	4 semaines supplémentaires maximum	La période supplémentaire doit suivre immédiatement le congé postnatal, sur justification médicale (arrêt de travail stipulant l'état pathologique).

Spécificités	Remarques
Accouchement retardé	La période entre la date présumée et la date effective de l'accouchement s'ajoute à la période de congé de maternité.
Mères exposées au diéthylstilbestrol <i>In utero</i>	L'agent à qui est prescrit un arrêt de travail au titre d'une grossesse pathologique liée à une exposition au DES <i>in utero</i> entre 1948 et 1981 bénéficie d'un congé spécifique de maternité rémunéré dès le premier jour d'arrêt de travail et qui prend fin au plus tard la veille du jour où débute le congé prénatal.
Accouchement prématuré	Le repos prénatal non utilisé s'ajoute au congé postnatal dans la limite du congé auquel peut prétendre l'intéressée.
Accouchement prématuré de plus de 6 semaines	La période supplémentaire de congé s'ajoute à la durée du congé légal de maternité
Hospitalisation du nouveau-né	Si l'enfant reste hospitalisé au-delà de la sixième semaine, la mère peut demander le report de tout ou partie du congé à la date de fin d'hospitalisation.  S'agissant d'un accouchement prématuré de plus de six semaines, la demande de report ne pourra intervenir qu'après que la période supplémentaire ( <i>voir ci-dessus</i> ) ait été prise par la mère.
Décès de la mère	Le père peut prendre le congé de maternité restant à courir dont la mère n'a pas bénéficié.
Décès de l'enfant	En cas de décès de l'enfant, la mère bénéficie de la totalité de son congé postnatal.

#### c. Rémunération pendant le congé

- ➔ Vous totalisez **six mois de services**, sur un même contrat, à l'Inrap. Vous bénéficiez alors d'un congé de maternité rémunéré, percevrez l'intégralité de votre traitement et les éventuelles primes et indemnités sont maintenues. Pour les mois entiers sur lesquels vous serez absente, la prise en charge partielle des titres de transport est suspendue. La durée de ce congé est prise en compte pour déterminer celle requise pour l'ouverture de différents droits à congés.
- ➔ Vous totalisez **une ancienneté inférieure à six mois**, sur un même contrat, à l'Inrap. Vous serez placée en congé de maternité sans traitement et percevrez alors des indemnités journalières auprès de la Sécurité sociale, si vous justifiez des conditions d'affiliation au régime général. La durée de ce congé n'est pas prise en compte pour déterminer celle requise pour l'ouverture de différents droits à congés.

#### 4. Les Incidences de la maternité

Rémunération	Voir ci-dessus (3.c).
--------------	-----------------------

<b>SFT</b>	Le mois qui suit la naissance de l'enfant, le supplément familial de traitement est versé à l'un ou l'autre des parents qui en fait la demande au moyen du formulaire disponible sur l'intranet.
<b>Congés annuels</b>	Il ne peut y avoir de discrimination fondée sur l'état de grossesse. A ce titre, une autorisation de report est accordée pour la fraction des congés annuels non pris du fait du congé de maternité, jusqu'au 30 juin de l'année suivante.
<b>Temps partiel</b>	L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel est suspendue pendant la durée du congé de maternité. L'agent est donc rétabli dans ses droits à plein traitement. A l'issue de ce congé, l'agent peut reprendre son activité à temps partiel pour la durée restant à courir.
<b>Congés de maladie</b>	Le congé de maternité interrompt un congé ordinaire de maladie ou un congé de grave maladie.
<b>Formation</b>	Un agent en congé de maternité ne peut bénéficier, pendant son congé, des actions liées à la formation.
<b>Retraite</b>	Le traitement perçu au titre des congés de maternité rémunérés est pris en compte pour les droits à retraite.  Les indemnités journalières de sécurité sociale versées pendant les congés de maternité sans traitement sont prises en compte à hauteur de 125 % de leur montant dans le calcul des pensions de retraite des mères de famille.

## **5. La fin du congé de maternité**

A l'issue de votre congé de maternité vous pouvez décider de reprendre votre activité, à temps plein ou temps partiel, ou continuer à vous occuper de votre enfant en demandant un congé parental.

### **a. Reprise d'activité**

La reprise du service à l'issue du congé de maternité nécessite la constatation médicale préalable de votre aptitude physique et de toujours remplir les conditions requises pour accéder à un emploi public. Lorsque ces conditions sont réunies, vous serez réemployée sur l'emploi que vous occupiez avant votre départ en congé, dans la mesure permise par le service. Dans le cas contraire, vous disposez d'une priorité pour être réemployée dans un emploi similaire, assorti d'une rémunération équivalente.

Aucun licenciement ne peut, en outre, être prononcé à l'encontre d'un agent en état de grossesse médicalement constaté, en congé de maternité ou pendant une période de quatre semaines suivant l'expiration de ce congé. Toutefois, cette disposition n'est pas applicable en cas de licenciement à titre de sanction disciplinaire, pour un motif étranger à la grossesse ou à la naissance.

### **i. Reprise à temps plein**

Si vous souhaitez reprendre votre service à temps plein, il vous faut confirmer à la gestionnaire du personnel de votre direction interrégionale la date de votre retour le plus tôt possible et au moins dans les 15 jours qui précèdent cette date afin qu'un rendez-vous puisse être pris avec un médecin agréé en amont.

### **ii. Reprise à temps partiel**

Dès lors que vous êtes employée de manière continue, y compris au moyen de contrats successifs effectués auprès de différents établissements ou administrations de l'Etat, depuis plus d'un an à temps complet, vous pouvez solliciter un temps partiel de droit à l'occasion de chaque naissance et jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant.

Votre demande doit être adressée à la gestionnaire du personnel de votre direction interrégionale au moins 2 mois avant le début de la période souhaitée. Elle doit mentionner la période (entre 6 mois et 1 an), la quotité choisie (50, 60, 70 ou 80 % de la durée d'exercice des fonctions à temps plein) et le mode d'organisation de l'activité à temps partiel (quotidien, hebdomadaire ou annuel).

Les autorisations de travail à temps partiel sont automatiquement renouvelées, par tacite reconduction, pour la même durée que la durée initiale et dans la limite des trois ans de l'enfant.

Le tableau ci-dessous synthétise les principales incidences d'un travail à temps partiel hebdomadaire ou annuel, en fonction de la quotité de travail choisie :

<b>Incidences</b>	<b>50 %</b>	<b>60 %</b>	<b>70 %</b>	<b>80 %</b>	<b>100 %</b>
Jours travaillés	101 jours	121 jours	141 jours	162 jours	202 jours
Congés annuels	15	18	21	24	30
RTT / trim.	2,5	3	3,5	4	5
Traitement et indemnité de résidence	50 %	60 %	70 %	6/7 <sup>e</sup>	100 %
SFT	Le montant du supplément familial de traitement versé est calculé au prorata de la quotité de travail mais ne peut être inférieur à celui versé à un agent à temps plein avec la même charge d'enfants ayant pour indice majoré 449. L'élément fixe prévu pour un enfant n'est pas proratisé.				
Transport et frais de déplacement	100 %				
Ancienneté	Pour le calcul de l'ancienneté exigée pour la détermination des droits à formation et de l'évolution de la rémunération, les services à temps partiel sont assimilés à des services à temps complet.				
PNT pour les temps partiels annualisés (hors week-end, congés annuels, RTT et jours Inrap)	130 jours	104 jours	78 jours	52 jours	0 jour

Vous trouverez d'autres informations sur le temps partiel (de droit ou sur autorisation) dans la fiche éponyme disponible sur l'intranet ou auprès de vos gestionnaires du personnel.

b. Congé parental

Dès lors que vous êtes employée de manière continue, y compris au moyen de contrats successifs effectués auprès de différents établissements ou administrations de l'Etat, depuis plus d'un an à la date de naissance de l'enfant, vous pouvez bénéficier, de plein droit, d'un congé parental et ce jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant.

Votre demande doit être adressée à la gestionnaire du personnel de votre direction interrégionale au moins 1 mois avant le début de la période souhaitée.

Le congé parental est un congé non rémunéré mais vous pouvez, si vous remplissez les conditions, bénéficier du complément de libre choix d'activité (ou du complément optionnel de libre choix d'activité si vous avez au moins 3 enfants) versé par votre caisse d'allocation familiale auprès de laquelle il convient de vous renseigner.

Ce congé vous est accordé par périodes de 6 mois renouvelables. Les demandes de renouvellement doivent être présentées à la gestionnaire du personnel de votre direction interrégionale deux mois au moins avant l'expiration de la période de congé en cours, sous peine de cessation du bénéfice du congé parental.

La durée du congé parental est prise en compte pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté.