



bénéficiaire de l'ensemble des droits accordés à la femme enceinte (aménagement de poste si besoins, réduction horaire de travail, autorisations d'absence pour se rendre à des examens médicaux,...).

LE CONGÉ MATERNITÉ DANS LA FP

Situation de l'agent en congé maternité

L'agent en congé maternité est considéré en période d'activité pour les droits à avancement, à la retraite et aux congés annuels.

De plus, le congé maternité ne peut pas avoir d'incidence sur la notation et l'évaluation de l'agent.

En cas de congé maternité, les congés annuels non pris par l'agent sont reportés de droit l'année suivante.

La circulaire DH/FH1/DASITS 96-152 du 29 février 1996 relative au congé de maternité ou d'adoption et aux autorisations d'absence liées à la naissance pour les fonctionnaires, les agents stagiaires et les agents contractuels de la fonction publique hospitalière précise que les congés de maternité et d'adoption ne sauraient avoir d'influence sur la notation et l'appréciation générale de l'agent.

Pour les agents contractuels, le congé de maternité est pris en compte pour le calcul de l'ancienneté mais ne prolonge pas la durée d'un contrat en CDD.

Les agents travaillant à temps partiel sont rétablis de droit à temps plein pour la rémunération.

Pour les agents stagiaires, la durée du stage des agents en congé de maternité peut être prolongée, sous certaines conditions, mais ne peut pas modifier la date d'effet de la titularisation, qui sera rétroactive.

La déclaration de grossesse de l'agent enceinte

La première constatation médicale de l'état de grossesse doit être effectuée avant la fin du 2ème mois de grossesse. Cette déclaration est adressée avant la fin du 4ème mois :

- pour les agents titulaires et stagiaires : à l'administration de l'établissement public
- pour les agents contractuels de droit public : à l'administration de l'établissement public et à la CPAM

Aménagement des horaires de travail des femmes enceintes

Les agents en congé maternité à partir du 3ème mois de grossesse peuvent bénéficier, sous réserve des nécessités de service et des demandes des

Les agents contractuels, stagiaires et titulaires enceintes de la fonction publique ont droit, sous réserve de fournir un certificat de grossesse à un congé maternité comme les salariés du secteur privé.

Le congé de maternité est d'une durée légale de 16 semaines minimum, avec le maintien de la rémunération pour tous les agents en activité de la fonction publique.

Les agents contractuels de droit public doivent justifier de 6 mois de service pour y prétendre.

À défaut, l'agent perçoit les indemnités journalières de la Sécurité sociale.

Généralités sur le congé maternité

Le congé maternité comprend le congé prénatal, le congé postnatal et un éventuel congé pathologique résultant de la grossesse ou des suites de couches.

Pendant le congé maternité, les agents travaillant à temps partiel avant le congé maternité, repassent de droit à temps plein avec la rémunération d'un agent à temps plein.

La durée du congé de maternité est assimilée à une période d'activité pour les droits à pension, l'avancement et l'ancienneté.

Le congé maternité ne peut pas avoir d'influence sur la notation administrative ni sur l'appréciation générale de l'agent.

Déclaration de grossesse

Après son premier examen prénatal auprès d'un médecin ou sage-femme, l'agent doit déclarer sa grossesse à sa Caisse d'Assurance Maladie dans les 3 premiers mois.

Le formulaire en 3 volets du premier examen médical prénatal doit être adressé :

- à la caisse d'Assurance Maladie pour le volet rose
- à la CAF – Caisse d'Allocations Familiales – pour les 2 volets bleus

Même s'il n'existe aucune obligation légale pour la salariée de déclarer sa grossesse auprès de son employeur, même au moment de l'embauche, il est préférable d'informer son employeur pour

intéressées, d'une réduction de travail dans la limite maximale d'une heure par jour.

Ces heures sont prises quotidiennement et ne sont ni cumulables ni récupérables.

Ces réductions du temps de travail sont accordées, sur avis du médecin chargé de la prévention, à partir du début du 3ème mois de grossesse.

Aménagement du poste de travail

Un aménagement temporaire du poste de travail ou un changement d'affectation est possible, sur demande de l'agent et avis de la médecine du travail, s'il est constaté une incompatibilité entre l'état de grossesse et les fonctions qu'elle exerce.

Durée du congé maternité

La durée du congé maternité est variable en fonction du nombre d'enfants à naître et déjà à charge. Sa durée est fixée à :

- Pour la naissance du 1er ou du 2ème enfant : 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement et 10 semaines après, soit 16 semaines, sous réserve des dispositions relatives à un accouchement prématuré.
- Pour la naissance du 3ème enfant ou d'un enfant de rang supérieur : 8 semaines avant la date présumée de l'accouchement et 18 semaines après, soit 26 semaines, sous réserve des dispositions relatives à l'accouchement prématuré.
- Pour la naissance de jumeaux : 12 semaines avant la date présumée de l'accouchement et 22 semaines après, soit 34 semaines sous réserve des dispositions relatives à l'accouchement prématuré.
- Pour la naissance de triplés ou plus : 24 semaines avant la date présumée de l'accouchement et 22 semaines après, soit 46 semaines sous réserve des dispositions relatives à l'accouchement prématuré.

Aucun congé statutaire n'est accordé après une interruption volontaire ou thérapeutique de grossesse.

Congés supplémentaires pathologiques

L'agent peut avoir droit à des congés de maternité pathologiques supplémentaires, sur prescription médicale, en cas d'état pathologique lié à la grossesse ou à l'accouchement.

La durée du congé pathologique est de :

- 2 semaines maximum avant le début du congé prénatal
- 4 semaines maximum après le congé postnatal.

Aptitude à la reprise du travail

Après la fin de son congé maternité, l'agent doit effectuer une visite médicale de reprise auprès de la médecine du travail qui évaluera l'aptitude de l'agent à reprendre le poste de travail qu'il occupait avant son congé.

Autorisations d'absence pour les examens médicaux liés à la grossesse

Conformément à l'article 9 de la directive n°92/85/CEE du Conseil du 19 octobre 1992 visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail, les agents de la fonction publique hospitalière bénéficient d'une autorisation d'absence de droit pour se rendre aux examens médicaux obligatoires antérieures ou postérieures à l'accouchement, prévus par l'article L154 du Code de la Santé Publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.

Droits aux RTT en congé maternité

L'article 115 de la Loi 2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011 a précisé que la période pendant laquelle le fonctionnaire ou l'agent non titulaire bénéficie d'un congé pour raison de santé, ne peut générer de jours de RTT.

Toutefois, lors d'un congé maternité, paternité ou congé d'adoption, les agents bénéficient du maintien du droit de générer des jours de RTT.

Le 17 septembre 2018



CéGéTez vous et mêlez vous de votre hosto !

Retrouvez de nombreuses infos sur notre site internet : www.cgt-chlavaur.fr