



**MINISTÈRES
TRANSITION ÉCOLOGIQUE
COHÉSION DES TERRITOIRES
MER**

*Liberté
Égalité
Fraternité*



**Guide d'information
sur les dispositifs d'accompagnement des parentalités
dans la fonction publique et dans le pôle ministériel
Transition écologique, Cohésion des territoires, Mer.**



**PROTOCOLE D'ACCORD SUR
L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE
LES FEMMES ET LES HOMMES**





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'article 32/2 de la charte de l'union européenne.

Cet objectif est un levier important de l'égalité : la répartition du temps parental entre les femmes et les 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 (donnée issue du bilan social ministériel 2018). 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 la communication, l'accueil et l'accompagnement des agents futurs parents ou parents.

C'est pourquoi j'ai voulu, avec Héléne Fernandez, Haute Fonctionnaire en charge de l'égalité et de la lutte contre les discriminations, bâtir ce guide « Guide d'information sur les dispositifs d'accompagnement des parentalités dans la fonction publique et dans le pôle ministériel Transition écologique, Cohésion des territoires, Mer ».

Il s'adresse à tous les agents, femmes et hommes de nos ministères et leur apporte une information la plus complète possible au moment où ils vont devenir parents. Cette information a été mise à jour à l'aune des nombreuses et récentes modifications législatives et réglementaires.

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 de deux façons : certains d'entre eux sont ou seront parents et seront concernés à ce titre. D'autres prendront une part active dans un accueil ouvert et bienveillant des agents dans ces circonstances. Je serai particulièrement attentive à cet aspect du management.

Ce guide est donc aussi l'occasion d'encourager de nouvelles postures d'encadrement pour anticiper, préparer, prévenir les discriminations, celles liées aux grossesses notamment, et enfin pour assurer la promotion d'un partage égal des responsabilités entre les parents et en permettre l'effectivité.

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.

Emilie PIETTE
Secrétaire générale du pôle ministériel

Table des matières

Nous allons être parents...

Introduction :	5
Partie 1 : Avant notre départ en congé lié à l'arrivée de l'enfant	6
1.1 Nos autorisations d'absence et congés avant l'arrivée de l'enfant.....	6
a) L'autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux	6
b) L'absence du jour de carence pour congé maladie pendant la grossesse	7
c) Les congés supplémentaires en cas de grossesse pathologique.....	7
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	8
1.3 Nos prestations au sein de notre environnement professionnel.....	8
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	9
a) Prendre en compte la situation des agents avant le départ en congé.....	9
b) Anticiper le départ de l'agent.e en congé	9
c) L'entrevue avant le départ en congé	9
Partie 2 : Pendant nos congés liés à l'arrivée de l'enfant	11
2.1 Les types de congés liés à l'arrivée de l'enfant	11
a) Le congé maternité.....	11
b) Le congé paternité et d'accueil de l'enfant.....	13
d) Le congé d'adoption	14
e) Le congé pour naissance ou adoption	13
2.2 Notre rémunération pendant le congé	14
a) Le maintien de notre traitement.....	14
Partie 3 : Au retour de nos congés liés à l'arrivée de l'enfant	16
3.1 Prolonger nos congés après l'arrivée de l'enfant.....	16
a) Les congés annuels.....	16
b) Le recours au compte épargne temps à l'issue des congés	16
c) Les jours de garde d'enfant	16
e) Les congés spécifiques en cas de maladie de l'enfant	18
3.2 Notre carrière et notre rémunération après l'arrivée de l'enfant	19
a) Le supplément familial de traitement (SFT)	19
b) Le maintien de nos droits à avancement	20

3.3 L'organisation de notre temps de travail	20
a) L'aménagement horaire pour l'allaitement	20
b) Le temps partiel de droit jusqu'au 3 ans de l'enfant.....	20
c) L'expérimentation de la semaine de quatre jours.....	21
3.4 Nos prestations au sein de notre environnement professionnel.....	21
a) les prestations interministérielles	21
b) Les prestations dans notre service d'affectation	21
3.5 Anticiper notre retour de congé.....	22
3.6 Je suis encadrant.e d'un nouveau parent	22
a) Prendre en compte la situation de l'agent à son retour de congé.....	22
b) Le maintien en poste assuré pour les congés de moins de 3 mois	22
c) L'entrevue au retour des congés liés à l'arrivée d'un enfant	22
Textes de référence	24
Les lois	24
Les accords	24
Les décrets :	24
Les circulaires :.....	24

Introduction:

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 parentalité est de façon très large, 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. L'enjeu est d'accompagner la parentalité dans toutes ses composantes, et ainsi mieux prendre en compte l'évolution des structures familiales et prévenir toutes formes de discriminations qui pourraient se révéler en lien avec la période de parentalité.

Le présent guide rassemble les informations générales à connaître lors de l'arrivée d'un enfant au foyer. Il a pour but d'informer les agent.e.s et encadrant.e.s sur tous les types de congés liés à la parentalité et favorisant la coparentalité. 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 aussi pour vocation d'apporter des informations sur les aides et prestations d'actions sociales existantes pour les enfants.

Ce guide intègre les évolutions dans le cadre 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 pourra être complété par lien numérique par les services locaux pour apporter des informations spécifiques aux agentes et aux agents en fonction de leurs affectations.

Il s'adresse aux futurs parents, jeunes parents, femmes enceintes, conjoints et conjointes d'une femme enceinte ainsi qu'aux encadrantes et encadrants de ces agents et plus largement à l'ensemble des agents et agentes des services des ministères et des établissements publics concernés ou non par la parentalité.

Pour plus de précision et pour toute question relative à votre situation personnelle, vous êtes invité.e.s à vous rapprocher des bureaux ressources humaines de proximité.

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 Nous avons recours à une PMA

Vous pouvez bénéficier d'autorisations d'absence pour vous rendre aux actes médicaux nécessaires à la PMA. L'agent public, conjoint.e de la femme pratiquant une PMA, peut bénéficier d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois au plus de ces rendez-vous.

X Je suis enceinte

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

Ces autorisations d'absences dans le cadre de la grossesse sont de droit.

X Je suis conjoint.e

Actuellement les conjoint.e.s ne bénéficient pas de droit à congés mais des évolutions sont en cours de discussion : en tant que conjoint agent public ou conjointe agente publique lié.e à la femme enceinte par PACS ou vie maritale vous pourrez bénéficier de droit d'une autorisation spéciale d'absence pour vous rendre à 3 des 7 examens médicaux obligatoires pendant la grossesse (ou après la naissance). *Cette disposition sera applicable après la publication du décret d'application de l'article 45 de la loi du 6 août 2019. (Le code du travail prévoit cette disposition pour les salariés de droit privé mais ce n'est pas encore le cas au sein de la Fonction Publique).*

Les textes réglementaires en vigueur :

- 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. (Le décret d'application est en cours de rédaction en octobre 2020 précisera la liste dont les ASA au bénéfice du conjoint.e)

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.

Des évolutions sont à prévoir dans le cadre du projet de décret sur les autorisations spéciales d'absence relatives à la parentalité et à certains événements familiaux.

b) Le télétravail pour les femmes enceintes

- ✓ Sous réserve que les tâches de l'agent.e enceinte soient adaptées au télétravail, il est possible de dépasser la limite de 3 jours de télétravail par semaine pendant la grossesse, à la demande. Cette disposition est applicable aux agent.e.s qui bénéficient initialement d'un ou plusieurs jours de télétravail et aux agent.e.s qui en font la demande uniquement dans le cadre de leur grossesse.

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.

Accord télétravail dans la fonction publique du 13 juillet 2021

1.3 Nos prestations au sein de notre environnement professionnel

- ✓ Future mère ou futur père, suivant les sites dans lesquels vous êtes 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 sur ces services en administration centrale contactez le : 01 40 81 94 39

1.4 Anticiper notre départ en congé

- ✓ Je suis enceinte : je peux annoncer ma grossesse quand je le souhaite. Je suis libre de choisir les personnes à qui je souhaite l'annoncer. J'adresse ma déclaration de grossesse avant la fin du 4ème mois à mon employeur.
- ✓ En tant que conjoint.e je dois faire ma demande de congé de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption un mois avant ma date souhaitée de départ.
- ✓ Une entrevue avec l'encadrant.e est prévue pour préparer le départ en congé maternité, paternité et accueil de l'enfant et d'adoption, elle permet de faire le point, d'organiser ensemble le relai.
- ✓ Comme pour toute autre absence, j'informe mes interlocuteurs de mon prochain départ en congé et je leur indique la personne chargée de suivre mes dossiers. Je ne suis pas tenu.e de leur indiquer le motif de cette absence.

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 des agents 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 les futurs parents à prendre le congé paternité et d'accueil de l'enfant et j'en facilite la préparation.

Anticiper le départ de l'agent.e en congé

- ✓ J'organise la future répartition du travail de l'agent.e et je la fais 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 et j'en fais la demande.

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

b) L'entretien avant le départ en congé

- ✓ J'organise une entrevue avec l'agent.e avant le départ en congé maternité, paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption.

L'entretien préparatoire au départ est l'opportunité pour les agents de faire le point sur les principales missions et leur avancement et de prioriser les tâches assurées par les remplaçants ou à répartir au sein de l'équipe.

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

- Faire un point sur les dossiers en cours et la répartition;
- 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).

Je vais être parent et je suis
encadrant.e !!!?

**L'ensemble de ces mesures
s'appliquent à vous !**



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 1^{er} ou 2^{ème} enfant ;
- **18 semaines** après pour un 3^{ème} enfant ;
- **22 semaines** après pour des jumeaux ;
- **22 semaines** après pour des triplés ou plus.

Part obligatoire du congé maternité : - En cas d'absence de demande, l'agente est obligatoirement placée en congé maternité deux semaines avant la date présumée de l'accouchement et six semaines après l'accouchement.

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.

Texte réglementaire :

- Circulaire n°1864 du 9 août 1995 relative au congé de maternité ou d'adoption et autorisations d'absence liées à la naissance dans la FPE
- Décret n°2021-871 du 30 juin 2021 relatif aux congés de maternité et liés aux charges parentales dans la fonction publique de l'Etat

Cas particulier :

- 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 (part obligatoire de prise de congé maternité). Le nombre de semaines du congé de maternité est fonction du rang de l'enfant dans la fratrie (comme mentionné ci-dessus). L'autre parent a droit au congé paternité et accueil de l'enfant.

Les bénéficiaires : Les agentes 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.

Cette disposition est également valable pour les congés d'adoption et de paternité et d'accueil de l'enfant : La titularisation du fonctionnaire stagiaire qui a bénéficié d'un congé pour maternité ou pour adoption ou au congé de paternité et accueil de l'enfant prend effet à la date de fin de la durée statutaire du stage sans tenir compte de la prolongation.

Texte réglementaire :

Décret n°94-874 du 7 octobre 1994 fixant les dispositions communes applicables aux stagiaires de l'Etat et de ses établissements publics – article 22.

b) 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.

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

La durée :

Naissance et accueil de l'enfant avant le 1^{er} juillet 2021 :

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

Naissance et accueil de l'enfant à partir du 1^{er} juillet 2021 :

-**25 jours** calendaires pour la naissance d'un enfant. Sur ces 25 jours, 4 doivent obligatoirement être pris consécutivement et immédiatement après le congé de naissance de 3 jours.

Ce congé est attribué de droit sans qu'il ne puisse être refusé par l'employeur. La période restante de 21 jours calendaires peut être fractionnée en deux périodes d'au moins 5 jours chacune. Ces 21 jours devront être pris dans les 6 mois suivant la naissance. La prise du congé paternité est d'accueil de l'enfant est considéré comme une période d'activité pour la retraite et les droits aux congés annuels.

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 :

L'ordonnance n° 2020-1447 du 25 novembre 2020 portant diverses mesures en matière de santé et de famille dans la fonction publique prévoit un congé de 30 jours en cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant après sa naissance. Ce congé concerne les agents et agentes titulaires et contractuel.le.s.

d) 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.

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.

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, celle-ci ne s'applique pas encore pour les contractuelles au sein des services des ministères, elles s'applique dans certains établissements publics
- 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 à l'employeur. Dans ce cas, le bureau en charge du versement de votre traitement prendra contact avec vous et vous expliquera les modalités de remboursement.

✓ **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.

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.

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.

✓ **Je suis en congé pour naissance ou adoption** (les 3 jours entourant la naissance ou l'arrivée de l'enfant au foyer) :

L'agent.e perçoit sa rémunération en intégralité.

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

3.1 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.

e) 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.

Les agentes et agents peuvent donc cumuler la prise de jours de congés annuels, dans la limite de 31 jours et les jours de compte épargne temps sans limitation de durée.

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.

f) Les jours de garde d'enfant

Possibilité pour les agentes et les agents de bénéficier d'autorisations d'absence rémunérées pour garde d'enfant au nombre de 12 jours si l'agent.e est seul.e à en bénéficier et 6 jours si le conjoint ou conjointe en bénéficie également. Ces autorisations sont accordées par journées ou demi-journées.

Un projet de décret en cours de rédaction prévoit de modifier le nombre de jours attribués pour garde d'enfant et passe à 3 ou 5 jours.*

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 ou être porteur de handicap, quel que soit son 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.

**Projet de décret d'application en cours de l'article 45 de la loi du 6 août 2019 relatif aux autorisations spéciales d'absence liées à la parentalité et aux autorisations de droit.*

d) Le congé parental

- ✓ Le congé parental est un congé non rémunéré qui permet à l'agent ou l'agent.e 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.

Les fonctionnaires stagiaires et les élèves attachés peuvent bénéficier du congé de présence parentale.

Le décret n°2020-1492 du 30 novembre 2020 - art. 3 a modifié l'article 21 bis du décret n°94-874 du 7 octobre 1994 fixant les dispositions communes applicables aux stagiaires de l'Etat et de ses établissements publics: "**Le fonctionnaire stagiaire a droit au congé de présence parentale prévu à l'article 40 bis de la loi du 11 janvier 1984** susvisée dans les conditions fixées pour les fonctionnaires titulaires par l'article 1er du décret n° 2006-536 du 11 mai 2006 relatif aux modalités d'attribution aux fonctionnaires et aux agents non titulaires

de l'Etat du congé de présence parentale.

Les élèves attachés sont soumis aux dispositions de l'article 21 bis du décret 94-874. Il est précisé que les élèves attachés préaffectés dans les services restent sous la responsabilité du directeur de l'IRA.

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 : Agents et agentes père ou mère de l'enfant titulaires, stagiaires, élèves et 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 dons de jours de repos pour s'occuper d'un enfant gravement malade. Un.e agent.e peut faire don de 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.

3.2 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 un complément de rémunération versé à tout agent public qui a au moins un enfant de moins de 20 ans à charge (fonctionnaires ou contractuel.le.s). Son montant dépend du nombre d'enfants à charge et de l'indice majoré de l'agent.e. Il se compose d'un élément fixe et d'un élément proportionnel à votre traitement indiciaire brut dans la limite de montants plancher et plafond. Si vous percevez une nouvelle bonification indiciaire (NBI), elle s'ajoute à votre traitement indiciaire pour le calcul du SFT.

Nombre d'enfants à charge	Fixe mensuel (en euros)	Proportionnel (en %)
Un enfant	2,9	-
Deux enfants	10,67	3
Trois enfants	15,24	8
Par enfants au-delà du 3ème	4,57	6

A noter : En cas de divorce ou de cessation de vie commune et de résidence alternée de l'enfant au domicile de chacun des parents, la charge de l'enfant pour le calcul du supplément familial de traitement peut être partagée par moitié entre les deux parents soit sur demande conjointe des parents, soit si les parents sont en désaccord sur la désignation du bénéficiaire.

Texte réglementaire :

-Décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 modifié relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat, des personnels des collectivités territoriales et des personnels des établissements publics d'hospitalisation.

- Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique - article 41.

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 : Les fonctionnaires (titulaires et stagiaires) en congé de paternité et d'accueil de l'enfant demeurent en position normale 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.
- ✓ La période de congé parental est prise en compte dans le maintien des droits à avancement d'échelon et de grade.

3.3 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.

Texte réglementaire :

Article 46 de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019.
Projet de décret d'application en cours de l'article 45 de la loi du 6 août 2019 relatif aux autorisations spéciales d'absence liées à la parentalité et aux autorisations de droit.

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. La prise d'un temps partiel n'est pas incompatible avec une organisation en télétravail. Vous pouvez formuler votre demande à tout moment au cours des 3 ans.
- ✓ **La demande doit être présentée 2 mois à l'avance.**

Attention : La prise d'un temps partiel peut potentiellement avoir 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, dans le cadre d'une expérimentation, 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.

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

Pour en savoir plus sur cette disposition rendez-vous sur le site Intranet :

<http://intra.portail.e2.rie.gouv.fr/experimentation-de-la-semaine-de-4-jours-a-temps-a18218.html?TARGET=http%3A%2F%2Fintra.portail.e2.rie.gouv.fr%2Fexperimentation-de-la-semaine-de-4-jours-a-temps-a18218.html>

3.4 Nos prestations au sein de notre environnement professionnel

a) les prestations interministérielles

-Crèches disponibles à l'interministériel : Contactez la section ministérielle d'action sociale de votre région (SRIAS) :

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

-les CESU pour garde d'enfants :

<https://www.cesu-fonctionpublique.fr/>

b) Les prestations dans notre service d'affectation

- ✓ Suivant votre service d'affectation, 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).

Il permet aux femmes 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 disponibles sur l'Arche Sud et la Tour Séquoia. Ils sont également accessibles aux femmes allaitantes présentes pour réunion ou en formation en Administration Centrale. 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.

3.5 Anticiper notre retour de congé

- ✓ J'ai la possibilité durant mon congé de contacter ma hiérarchie ou les ressources humaines pour toutes questions relatives à ma reprise d'activité, ma fin de congé ou toutes difficultés que je rencontrerais durant cette période.
- ✓ Je prépare l'entretien qui aura lieu dans les 15 jours suivant mon 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 porte une attention particulière aux 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 d'espaces de confidentialité permettant une gestion de l'allaitement et de matériel frigorifique pour le stockage du lait maternel.

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, les formations nécessaires...;
- Faire le point sur l'avancement des dossiers durant l'absence de l'agent.e ;
- Envisager de nouvelles formes d'organisation, le cas échéant ;
- Confier à l'agent.e des missions qui mettent à profit ses compétences ;
- Évoquer les éventuelles demandes de l'agent.e et aborder les questions d'aménagement du temps de travail.

Je vais devoir aller chercher mon enfant à la crèche et laisser mon équipe à 17h30 !!!?

Une bonne organisation ne requiert pas uniquement du présentiel !



En ce moment, les nuits sont courtes et les codirs sont tôt...

L'entretien de retour peut permettre de trouver une solution...



Pour en savoir plus sur les prestations et aides pour la garde, les loisirs, l'arbre de Noël, les séjours du comité de gestion des centres de vacances du ministère) et la scolarité de vos enfants vous pouvez consulter le site Intranet ministériel :

http://intra.portail.e2.rie.gouv.fr/enfance-et-vacancesa17834.html?id_rub=2374

Vous pouvez consulter le guide des parents confinés publié par le secrétariat d'Etat chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes et de lutte contre les discriminations :

<https://www.jeunes.gouv.fr/Guide-des-parents-confinés-50>

Textes de référence :

Les lois :

Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat

Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique

Les accords :

Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction Publique du 30 novembre 2018

Protocole d'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes des MTE-MCTRCT-MM du 23 octobre 2019

Accord relatif au télétravail dans la fonction publique du 13 juillet 2021

Les décrets :

Décret n°2021-871 du 30 juin 2021 relatif aux congés de maternité et liés aux charges parentales dans la fonction publique de l'Etat

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.

Décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 modifié relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat, des personnels des collectivités territoriales et des personnels des établissements publics d'hospitalisation.

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.

Décret n°94-874 du 7 octobre 1994 fixant les dispositions communes applicables aux stagiaires de l'Etat et de ses établissements publics

Décret n° 2019-630 du 24 juin 2019 relatif à la création d'un congé de paternité en cas d'hospitalisation de l'enfant

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.

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.

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.

Les circulaires :

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 en assurer momentanément la garde.

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)

Affaire suivie par

Hélène FERNANDEZ – Haute fonctionnaire en charge de l'égalité des droits entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations

Courriel : hfed@developpement-durable.gouv.fr

Rédacteur/services contributeurs

SG/DRH/HFED/PSPP/CRHAC

Référence(s) intranet

<http://intra.portail.e2.rie.gouv.fr/egalite-diversite-et-non-discrimination-r2395.html>



**MINISTÈRES
TRANSITION ÉCOLOGIQUE
COHÉSION DES TERRITOIRES
MER**

*Liberté
Égalité
Fraternité*