



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

Deuxième édition-juillet 2022





Le protocole d'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du pôle ministériel signé le 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.

Nos engagements mettent l'accent sur la volonté de mieux articuler ces temps et de renforcer la communication, l'accueil et l'accompagnement des agents parents ou futurs parents. Il s'agit ainsi de favoriser le partage de la parentalité et de soutenir l'accompagnement de la grossesse et de la maternité, moments clés de la vie.

Le premier guide d'information sur les dispositifs d'accompagnement des parentalités a été publié en juillet 2021. Cette seconde édition, à jour des nombreuses et récentes modifications législatives et réglementaires, complète l'information sur tous les types de congés liés aux parentalités, et notamment sur le congé d'adoption et le congé de paternité et accueil de l'enfant, dont les durées ont été allongées en 2021. Cette édition donne également la parole à des agents ayant bénéficié cette année du congé pour les conjoints.

Le document est organisé de façon chronologique en suivant 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 encadrants de deux façons : certains d'entre eux sont ou seront parents et concernés à ce titre, d'autres prendront une part active dans un accueil ouvert et bienveillant des agents dans ces circonstances. Cette édition est donc aussi l'occasion d'encourager de nouvelles postures d'encadrement, en particulier pour prévenir les discriminations liées aux grossesses.

C'est ainsi que nous créerons un environnement de travail attentif à l'évolution des structures et organisations familiales et à un équilibre en vie personnel et vie professionnelle indispensable à la qualité de vie au travail.

Je vous souhaite une bonne lecture.

Signature
numérique de
Guillaume
LEFORESTIER
g.leforestier
Date : 2022.07.25
'09:09:59 +02'00

Guillaume LEFORESTIER
Secrétaire général 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
Anticiper le départ de l'agent ou agente en congé.....	9
b) 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 pour naissance ou adoption.....	13
c) Le congé paternité et d'accueil de l'enfant.....	13
d) Le congé d'adoption.....	15
2.2 Notre rémunération pendant le congé	15
a) Le maintien de notre traitement.....	15
Partie 3 : Au retour de nos congés liés à l'arrivée de l'enfant	18
3.1 Prolonger nos congés après l'arrivée de l'enfant.....	18
a) Les congés annuels	18
e) Le recours au compte épargne temps à l'issue des congés.....	18
f) Les jours de garde d'enfant	18
e) Les congés spécifiques en cas de maladie de l'enfant.....	20
3.2 Notre carrière et notre rémunération après l'arrivée de l'enfant.....	22
a) Le supplément familial de traitement (SFT)	22
b) Le maintien de nos droits à avancement.....	23

3.3 L'organisation de notre temps de travail	23
a) L'aménagement horaire pour l'allaitement.....	23
b) Le temps partiel de droit jusqu'au 3 ans de l'enfant	23
c) L'expérimentation de la semaine de quatre jours.....	24
3.4 Nos prestations au sein de notre environnement professionnel	24
a) les prestations interministérielles	24
b) Les prestations dans notre service d'affectation	24
3.5 Anticiper notre retour de congé	25
3.6 Je suis encadrant-e d'un nouveau parent	25
a) Prendre en compte la situation de l'agent à son retour de congé.....	25
b) Le maintien en poste assuré pour les congés de moins de 3 mois.....	25
c) L'entrevue au retour des congés liés à l'arrivée d'un enfant	25
Textes de référence.....	27
Les lois	27
Les accords	27
Les décrets.....	27
Les circulaires.....	27

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 agents et agentes et encadrants et encadrantes 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. Dans sa seconde édition, il est actualisé au vu des évolutions du code général de la fonction publique.

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 invités 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 ou conjointe 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 ou conjointe

Actuellement les conjoints et conjointes 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 relative 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 précisera la liste dont les ASA au bénéficiaire 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 du travail 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'agent(e). 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 évènements 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° 2021-1725 du 21 décembre 2021 modifiant les conditions de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature

Accord télétravail dans la fonction publique du 13 juillet 2021

Accord ministériel relatif à la mise en œuvre du télétravail du 23 février 2022

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-es 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 ou agente en congé

- ✓ J'organise la future répartition du travail de l'agent ou de l'agente 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 131-1 du code général de la fonction publique)

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).

Une note aux services précise les modalités d'organisation de cette entrevue.

Je vais être parent
et je suis encadrant-e !!!?
**L'ensemble de ces mesures s'appli-
quent à moi !**



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

Cas particulier :

En cas de décès de la mère au cours de la période entre la naissance de l'enfant et la fin de l'indemnisation prévue par son régime d'assurance maternité, le père fonctionnaire bénéficie d'un droit à congé pour la durée restant à courir entre la date du décès de la mère et la fin de la période d'indemnisation dont elle aurait bénéficié.

Lorsque le père de l'enfant ne demande pas à bénéficier de ce congé, ce droit est accordé au conjoint fonctionnaire de la mère ou au fonctionnaire lié à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle.

- 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 le 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 de naissance

Ce congé de 3 jours doit être pris de manière continue à partir du jour de la naissance de l'enfant ou du 1er jour ouvrable qui suit. Le congé de 3 jours peut être cumulé avec le congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

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.

Le congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption :

Ce congé de 3 jours est pris de manière continue ou fractionnée à l'occasion de chaque arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption dans les 15 jours entourant l'arrivée de l'enfant adopté. Le congé d'adoption peut succéder au congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption.

Les bénéficiaires : Les parents adoptifs. Ce congé est ouvert aux agent-e-s fonctionnaires (titulaires et stagiaires) et aux contractuel-le-s.

La durée : Il est de 3 jours ouvrable. Une naissance gémellaire ou multiple ne prolonge pas la durée du congé.

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.

Quand l'enfant est immédiatement hospitalisé après sa naissance dans une unité de soins spécialisée, la période de congé de 4 jours consécutifs peut être

prolongée, pendant la durée de l'hospitalisation, dans la limite de 30 jours consécutifs.

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.

Témoignages d'agents et agentes ayant pris un congé paternité et accueil de l'enfant :

« L'allongement est une bonne chose. 11 jours ne suffisaient pas à créer un lien et une routine de vie nécessaire aux premiers moments de la vie »

Pierre-Yves Decavele, Chef de projet MOE Lidar HD , IGN.

« Ce qui a motivé ma décision de prendre ce congé est prioritairement, pour accompagner mon épouse dans le retour de la maternité vers la maison.

Etre présent à ses côtés les premiers temps afin d'être un appui solide lui permettant de se remettre et de récupérer des émotions et de la fatigue liée à la grossesse et à l'accouchement. Egalement, trouver nos marques ainsi qu'un nouveau rythme et une organisation quotidienne. Dans un même temps, profiter pleinement de l'arrivée de bébé et aider chacun à trouver sa place à la maison (déjà deux enfants, famille recomposée) »

Benjamin Tulasne, Gestionnaire RH en DREAL Nouvelle-Aquitaine.

« L'arrivée d'un bébé ne peut pas être prévue de manière très précise : il y a une part d'incertitude. Il y a ainsi inévitablement un dossier en cours ou une réponse en attente qui a été laissée. Toutefois, la bienveillance des collègues et de mon responsable m'a aidé à me recentrer sur la priorité du moment qui était l'arrivée de mon enfant ».

Fabio Dos Santos Pereira, Technicien des systèmes d'information et de communication, DREAL Centre-Val de Loire.

« Je trouve l'allongement du congé de paternité et d'accueil de l'enfant tout à fait positif. Il me semble que de plus en plus de conjoints souhaitent aujourd'hui s'investir pour leur(s) enfant(s) : s'en occuper, être auprès d'eux pour les aider à grandir au quotidien, construire une relation solide et durable avec eux... Le tout dans un équilibre, un partage, une complétude avec la mère de l'enfant. Il me semble que c'est important pour chacun des parents et pour l'enfant.

Jérémy Maillard, Référent géomatique et mobilités, DREAL Centre-Val de Loire.

« Le congé paternité est pour moi un moment privilégié à passer en famille afin de créer un lien fort, important et essentiel avec son enfant. Cela permet d'apprendre et d'appréhender un nouveau rythme ».

Clément Coulais, Chargé d'études Ouvrages d'Art, CEREMA.

« Ce temps nous a permis de mieux aborder la question de la parentalité, durant une période où il est naturel de s'interroger sur nos pratiques envers notre enfant ».

Renaud Marty, Responsable de l'unité en charge de l'hydrologie et de l'hydrométéorologie, DREAL Centre-Val de Loire.

« La naissance est une joie mais l'accueil d'un nouveau-né au foyer est une période compliquée. L'accouchement est une épreuve fatigante, les soins sont constants et chronophages, le sommeil est rare. Je pense que rien n'est plus sécurisant pour un nouveau-né que des parents sereins. Pour y tendre il faut partager au maximum les tâches, qu'elles soient directement liées à l'arrivée de l'enfant ou qu'elles relèvent de l'intendance domestique habituelle. Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant participe à cet équilibre ».

Nathalie RICHARD, Cheffe de l'unité formation, handicap, accompagnement, compétences, DRIEAT.

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 fonctionnaires, il ne peut être fractionné qu'en 2 périodes. La plus courte doit être au moins égale à 25 jours calendaires. Les parents adoptifs peuvent choisir de prendre leurs congés séparément ou simultanément.

La durée :

- **16 semaines** pour l'adoption d'un enfant avec 0 ou 1 enfant à charge ; (+ 25 jours s'il est réparti entre les deux parents)
- **18 semaines** pour l'adoption d'un enfant avec 2 enfants ou plus à charge ; (+ 25 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. (+ 32 jours s'il est réparti entre les deux parents).

Les bénéficiaires :

Il 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. Dans ce cas, la durée du congé est augmentée et fractionnée selon les modalités rappelées ci-dessus.

A noter : Les fonctionnaires titulaires d'un agrément peuvent bénéficier d'une disponibilité de droit lorsqu'il se rendent dans les départements d'outre-mer, les collectivités d'outre-mer, en 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.

Texte réglementaire :

Décret n°85-986 du 16 septembre 1985 relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'État, à la mise à disposition, à l'intégration et à la cessation définitive de fonctions

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 1er 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 ou l'agente exerce seul la garde de l'enfant (ou si il ou elle est seul 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'agente 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. Le fonctionnaire en congé parental peut demander à ce qu'il y soit mis fin avant le terme prévu

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 appli-

cables 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 agents et agentes peuvent bénéficier de dons de jours de repos pour s'occuper d'un enfant gravement malade. Un ou une agente peut faire don de tout ou partie de ses jours de RTT qu'ils soient ou non affectés sur un compte épargne-temps. L'agent ou agente qui donne des jours de congés annuels doit prendre au moins 20 jours de congés annuels par an (pour un agent à taux plein) et peut donner ses jours de congés restant au-delà des 20 jours. Un agent ou agente peut également donner des jours CET, sans limite maximum.

Texte réglementaire :

Décret n°2015-580 du 28 mai 2015 modifié permettant à un agent public civil le don de jours de repos à un autre agent public.

Note de gestion ministérielle du 1^{er} septembre 2021 relative au don de jours de repos.

✓ 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.

✓ Autorisations d'absence liées à l'annonce d'une pathologie chronique ou d'un cancer de l'enfant :

La loi n°2021-1678 du 17 décembre 2021 a instauré la possibilité de bénéficier d'autorisations d'absence lors de l'annonce d'une pathologie chronique ou d'un cancer touchant un enfant.

Un décret restant à paraître doit en préciser la durée et la liste des pathologies chroniques donnant droit à ces autorisations d'absence.

✓ Don de jours de repos au profit des parents décédés

Un agent dont l'enfant décède avant l'âge de 25 ans peut bénéficier de dons de jours de repos. Il en est de même en cas de décès avant 25 ans d'une personne dont il a la charge effective et permanente.

✓ Les autorisations d'absence pour le décès d'un enfant

Enfant de plus de 25 ans :

Les agents publics bénéficient, de droit, d'une autorisation spéciale d'absence de 5 jours ouvrables pour le décès d'un enfant.

Enfant de moins de 25 ans :

En cas du décès d'un enfant âgé de moins de 25 ans ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de vingt-cinq ans dont l'agent a la charge effective et permanente, l'autorisation spéciale d'absence est de 7 jours ouvrés.

Les agents publics bénéficient d'une autorisation spéciale d'absence complémentaire de huit jours, qui peut être fractionnée et prise dans un délai d'un an à compter du décès.

Texte réglementaire :

Article L622-2 du Code général de la fonction publique

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.

Pour en savoir plus : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F519>

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

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 une expérimentation a été conduite pour permettre aux agents et agentes qui le souhaitent de reprendre leur activité sur une semaine raccourcie de 4 jours à temps plein la première année de reprise après un congé maternité, paternité et accueil de l'enfant, d'adoption et parental. Cette expérimentation a été lancée le 1^{er} octobre 2020 et s'est achevée le 1^{er} juin 2022. Un bilan de cette expérimentation est en cours afin de déterminer les suites à donner.

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/sections-regionales-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.

Une note aux services précise les modalités d'organisation de cette entrevue.

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 et liens utiles :

Code général de la fonction publique :

Temps partiel de droit (article L612-3)

Autorisations d'absence (article L622-1)

Congés liés aux responsabilités parentales ou familiales (articles L630-1 à L634-4)

Congé de présence parentale (articles L632-1 à L632-4)

Congé de solidarité familiale (article L633-1 à L633-4)

Les lois :

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

Accord du 23 février 2022 relatif à la mise en œuvre du télétravail aux ministères de la Transition écologique, de la Cohésion des territoires et des Relations avec les collectivités territoriales, et de la Mer

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 distillène.

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)

Liens utiles :

Le site <https://www.1000-premiers-jours.fr/fr> conçu par Santé publique France pour répondre aux nombreuses questions que se posent les parents et futurs parents pendant la grossesse et jusqu'aux deux ans de leur enfant.

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

Rédacteurs/services contributeurs

Ce guide a été réalisé par le service DRH/HFED, Hania PETEZ chargée de mission égalité professionnelle et lutte contre les discriminations en lien avec la sous-direction des politiques sociales, de la prévention et des pensions (PSPP) et le département de la coordination des ressources humaines de l'administration centrale et de gestion de proximité du Secrétariat général (CRHAC).

Référence(s) intranet

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