

Déclaration de naissance

Congé maternité dans la fonction publique

Mis à jour le 17 juin 2016 par « direction de l'information légale et administrative »

Une femme enceinte en activité bénéficie du congé maternité, qu'elle soit fonctionnaire, stagiaire ou contractuelle.

Le congé comprend le congé prénatal (en fin de grossesse) et le congé postnatal (après l'accouchement).

Pour en bénéficier, elle doit fournir un certificat de grossesse à son administration.

Personnes concernées

Pour bénéficier du congé maternité, l'agent doit être en activité. L'agent peut être :

- titulaire,
- stagiaire,
- ou contractuel.

Pour en bénéficier, l'agent doit faire une déclaration de grossesse avant la fin du 4^e mois, auprès du service des ressources humaines de son administration.

Durée

Principe

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

Durée du congé de maternité

Nombre d'enfants attendus	Nombre d'enfants à charge	Durée du congé prénatal	Durée du congé postnatal
	0 ou 1	6 semaines	10 semaines
1 enfant	Au moins 2 (agent assumant déjà la charge d'au moins 2 enfants ou ayant déjà mis au monde au moins 2 enfants nés viables)	8 semaines	18 semaines
Jumeaux	Indifférent	12 semaines	22 semaines
Triplés et plus	Indifférent	24 semaines	22 semaines

Module de calcul : [Calculez la durée de votre congé maternité \(particuliers\)](#)

Image not found

À noter http://www.mairie-nargis.com/sites/all/modules/custom/ads_servicepublic/img/note.jpg

À noter : la mère peut renoncer à une partie de son congé, mais elle doit cesser de travailler au moins 8 semaines, dont 6 après l'accouchement

Allongement du congé postnatal

Sur avis médical, la femme enceinte peut reporter une partie de son congé prénatal après l'accouchement, dans la limite de 3 semaines.

En cas d'arrêt maladie pendant la période reportée, le report est annulé et le congé prénatal reprend au 1^{er} jour de l'arrêt.

Allongement du congé prénatal

Dans certains cas, la femme enceinte peut sur avis médical reporter une partie de son congé postnatal sur le congé prénatal :

- pour la naissance du 3^e enfant ou plus, elle peut reporter sur son congé prénatal 2 semaines maximum. Le congé total est alors de 10 semaines avant et 16 semaines après la naissance.
-

pour la naissance de jumeaux, elle peut reporter sur son congé prénatal 4 semaines maximum. Le congé total est alors de 16 semaines avant et 18 semaines après.

Congés pathologiques

Des congés supplémentaires peuvent être accordés, sur prescription médicale, en cas d'état pathologique lié à la grossesse (*grossesse pathologique*) ou à l'accouchement :

- 2 semaines avant le début du congé prénatal (ces congés supplémentaires peuvent être prescrits à tout moment de la grossesse et être découpée en plusieurs périodes),
- 4 semaines après le congé postnatal.

Ces congés supplémentaires sont des congés de maternité, et non de maladie.

Image not found

[A savoir](http://www.mairie-nargis.com/sites/all/modules/custom/ads_servicepublic/img/savoir.jpg)

À savoir : si la grossesse pathologie est due à une exposition de la mère in utero au distilbène, le congé de maternité débute le 1^{er} jour d'arrêt de travail et peut durer jusqu'au congé prénatal normal.

Cas particuliers

Accouchement tardif

En cas d'accouchement après la date prévue, le congé prénatal est prolongé jusqu'à l'accouchement sans que le congé postnatal soit réduit.

Accouchement prématuré

En cas d'accouchement avant la date prévue, le congé prénatal non utilisé est reporté après l'accouchement.

Hospitalisation de l'enfant

- En cas d'accouchement prématuré d'au moins 6 semaines avant la date prévue, exigeant l'hospitalisation de l'enfant, la mère bénéficie d'une période supplémentaire de congé égale au nombre de jours compris entre la date réelle de l'accouchement et le début du congé prénatal prévu.
-

En cas d'hospitalisation de l'enfant après la 6^e semaine suivant l'accouchement, la mère peut choisir de reprendre son travail. Elle devra prendre la période de congé postnatal non utilisée dès la fin de l'hospitalisation de l'enfant.

Décès de l'enfant

- Lorsque l'enfant décède après sa naissance, la mère conserve son congé postnatal.
- En cas de décès lié à une naissance prématurée, la mère a droit au congé de maternité en totalité si l'enfant est né viable. Le seuil de viabilité se situe à 22 semaines d'aménorrhée ou si le fœtus pesait au moins 500 grammes.
Dans le cas contraire, la mère est placée en congé de maladie ordinaire.

Décès de la mère

Si la mère décède lors de l'accouchement, le père peut bénéficier du congé postnatal et reporter son congé de paternité à la fin de celui-ci.

Lorsque le père de l'enfant ne demande pas à bénéficier du congé postnatal, il est accordé à la personne qui était mariée, pacsée ou qui vivait maritalement avec la mère.

Rémunération

Traitement

Le fonctionnaire garde son traitement indiciaire et la nouvelle bonification indiciaire (NBI).

L'agent contractuel garde son traitement s'il justifie de 6 mois de services dans son administration. Dans le cas contraire, il perçoit les indemnités journalières de la Sécurité sociale.

Si le contractuel conserve son plein traitement :

- soit l'administration verse l'intégralité du traitement et est remboursée par la Sécurité sociale des indemnités journalières,
- soit elle ne verse que la partie complémentaire aux indemnités journalières versées par la Sécurité sociale.

Primes et indemnités

*** Cas 1 : Dans la fonction publique d'État**

Les primes et indemnités sont versées en totalité, sauf celles qui dépendent des résultats et de la manière de servir ou suspendues en cas de remplacement de l'agent.

*** Cas 2 : Dans la fonction publique territoriale**

Les conditions de maintien des primes et indemnités peuvent varier selon la collectivité. Pour plus d'information, l'agent peut consulter son service des ressources humaines.

*** Cas 3 : Dans la fonction publique hospitalière**

Aucune disposition ne fixe les règles de maintien ou de suspension. Pour plus d'information, l'agent peut consulter son service des ressources humaines.

Situation de l'agent

*** Cas 1 : Agent titulaire ou stagiaire**

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

Il ne modifie pas les droits à congés annuels.

Sur avis médical, l'agent peut bénéficier d'une autorisation d'absence (particuliers) d'une heure par jour à partir du 3^e mois de grossesse.

*** Cas 2 : Agent contractuel**

Le congé de maternité est considéré comme une période d'activité pour les droits à avancement et la retraite. Il est pris en compte pour le calcul des avantages liés à l'ancienneté.

Le congé de maternité ne modifie pas les droits à congés annuels.

Sur avis médical, l'agent peut bénéficier d'une autorisation d'absence (particuliers) d'une heure par jour à partir du 3^e mois de grossesse.

*** Cas 3 : Agent à temps partiel**

Le temps partiel est suspendu pendant le congé maternité. L'agent est rétabli à temps plein, notamment pour la rémunération du congé.

Fin du congé

Fonctionnaire

À l'issue du congé, la fonctionnaire est réaffectée dans son ancien emploi. À défaut, elle est affectée dans un emploi équivalent, le plus proche de son dernier lieu de travail.

Elle peut être affectée, à sa demande, sur un emploi plus proche de son domicile, sous respect de certaines priorités en matière de mutation.

Agent contractuel

L'agent contractuel est réintégrée sur son emploi précédent. À défaut, elle dispose d'une priorité pour être réemployée sur un emploi similaire, avec une rémunération équivalente.

Le congé de maternité ne prolonge pas la durée du contrat de travail.

Stagiaire

Le congé maternité est pris en compte dans la durée du stage pour un dixième de la durée totale de celui-ci, au maximum. Par exemple, pour un stage d'un an, le congé maternité sera pris en compte pour 36 jours.

La période de congé maternité au delà de ces 36 jours prolonge d'autant la durée du stage.

Voir aussi...

- **Congé pour naissance ou adoption (particuliers)**

Références

- Code de la sécurité sociale : articles L331-3 à L331-6 - Congés maternité (durée, indemnisation, etc.)
- Décret n°93-522 du 26 mars 1993 relatif aux conditions de mise en ½uvre de la NBI dans la fonction publique de l'État (FPE) - Article 2
- Décret n°93-863 du 18 juin 1993 relatif aux conditions de mise en ½uvre de la NBI dans la fonction publique territoriale (FPT) - Article 2
- Décret n°94-139 du 14 février 1994 relatif aux conditions de mise en ½uvre de la NBI dans la fonction publique hospitalière (FPH) - Article 2
- 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°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État dans certaines situations de congés
- Circulaire FP/4 n°1864 du 9 août 1995 relative au congé de maternité ou d'adoption et autorisations d'absence liées à la naissance pour les fonctionnaires et agents de l'Etat
- Circulaire n°96-152 du 29 février 1996 relative au congé de maternité ou d'adoption, aux autorisations d'absence liées à la naissance dans la fonction publique hospitalière (FPH)
- Circulaire du 22 mars 2011 relative au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État dans certaines situations de congés
- Réponse ministérielle du 14 mars 2013 relative aux RTT pour le congé de maternité et de paternité



***Mairie
de Nargis***

*1, rue de la Mairie
45210 Nargis
02 38 26 03 04 accueil@mairie-nargis.fr*

Source URL: <http://www.mairie-nargis.com/vie-pratique/demarches-administratives/declaration-de-naissance?publication=F519>