

Les congés

• Les congés annuels et les fêtes légales

La durée des congés annuels

Que vous soyez ou non titulaire, et que vous soyez à plein temps ou à temps partiel, la durée des congés annuels est égale à cinq fois les obligations hebdomadaires de service.

Certains corps, celui des enseignants notamment, peuvent toutefois être soumis à des règles particulières.

Ainsi, un agent à plein temps, cinq jours par semaine toute l'année, aura droit à 5 x 5 soit 25 jours de congés annuels.

Un agent à plein temps, cinq jours par semaine pendant neuf mois aura, lui, droit à 25 x 9/12, soit 18,75 jours (arrondis à 19) de congés annuels.

Les congés doivent être fractionnés: vous ne pouvez pas être absent plus de 31 jours calendaires consécutifs.

En principe, les congés ne peuvent être reportés d'une année sur l'autre, sauf autorisation exceptionnelle.

Cependant, lorsqu'un agent s'est trouvé dans l'impossibilité de prendre ses congés payés annuels au cours de l'année prévue raison d'absences liées à une maladie professionnelle ou non ou accident de travail, de service ou de trajet, les congés acquis doivent être reportés après la date de reprise du travail ([directive européenne 2003/88/CE du 4 novembre 2003](#) et [CJCE, 20 janv. 2009, aff. C-350/06 et C-520/06, Schultz-Hoff et Stringer](#)).

Les congés supplémentaires

Si vous avez pris de cinq à sept jours de congé en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre: vous avez droit à un jour de congé supplémentaire.

Vous avez droit à un deuxième jour de congé supplémentaire si vous avez pris au moins huit jours de congé en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre.

Cas particulier: les congés bonifiés

Si vous êtes agent titulaire originaire d'un département d'outre-mer ou si vous êtes métropolitain et que vous travaillez dans un département d'outre-mer, vous pouvez bénéficier d'un congé bonifié. Celui-ci sera d'une durée maximale de 65 jours, après 36 mois de service ininterrompu (ou 60 mois si vous exercez vos fonctions dans le département d'outre-mer où vous avez votre résidence habituelle).

Vos frais de voyage sont pris en charge par votre administration.

Les jours supplémentaires par réduction du temps de travail.

Des jours supplémentaires de congé peuvent être attribués pour compenser un dépassement de la durée horaire légale de travail. Les modalités d'utilisation et de décompte sont fixées par l'administration. Ils sont à distinguer des congés annuels à proprement parler.

Les jours supplémentaires par réduction du temps de travail

Des jours supplémentaires de congé sont attribués pour compenser le dépassement de la durée horaire légale de travail. Les modalités de décompte et d'utilisation sont fixées par l'administration. Ils sont à distinguer des congés annuels. Ce droit est de 19 jours par an (14 jours de jours dit RTT et la 6^e semaine dite semaine d'hiver).

Un jour a été ôté pour compenser la journée dite de solidarité qui n'est pas travaillée mais compensée par un jour RTT (<http://fgfcftcmipy.free.fr/sections/tef/documents/20060424.pdf>).

Les fêtes légales

Les fêtes légales sont: le 1^{er} janvier, le lundi de Pâques, le 1^{er} mai, le 8 mai, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 14 juillet, le 15 août, le 1^{er} novembre, le 11 novembre et le 25 décembre.

Elles sont classées comme jours de fêtes légales fériées.

• Les congés pour événements familiaux

Les autorisations d'absence

Dans certaines situations, vous pouvez bénéficier d'autorisations d'absence.

Elles s'appliquent que vous soyez ou non titulaire, dans les limites suivantes :

- cinq jours ouvrables pour votre mariage ou en cas de conclusion d'un pacte civil de solidarité (PACS) ;
- trois jours ouvrables pour le décès ou une maladie grave de votre conjoint, père, mère, enfant, ou personne liée par un PACS.

Elles s'appliquent dans les limites suivantes:

- trois jours maximum pour le transfert du corps d'un soldat mort au combat, pour la veuve et les parents du premier degré ;
 - si vous êtes père de famille, trois jours ouvrables pour la naissance de l'enfant, ou en cas d'adoption, pour l'arrivée de l'enfant, si la mère n'a pas renoncé en votre faveur à son congé d'adoption. Dans ce dernier cas, ces congés doivent être pris dans les quinze jours qui précèdent ou qui suivent la naissance ou l'arrivée de l'enfant.
- Dans tous les cas, leur attribution reste liée à l'intérêt du service.

L'autorisation d'absence pour enfant malade

Si vous êtes le père ou la mère d'un enfant malade de moins de 16 ans (pas de limite d'âge en cas de handicap), vous pouvez bénéficier d'une autorisation d'absence de six jours, porté à 12 jours si le conjoint n'en bénéficie pas. En tout état de cause, vous n'aurez droit qu'à 12 jours au total en cumulant vos droits et celui de votre conjoint.

• Le congé de maternité

Le principe

Vous avez droit à seize semaines de congé :

- six semaines avant la date présumée de l'accouchement ;
- dix semaines après.

En cas de naissances multiples, votre congé est porté à douze semaines avant et vingt-deux après (jumeaux), ou à vingt-quatre semaines avant et vingt-deux semaines après (triplés ou plus).

À partir du troisième enfant, votre congé est porté :

- à huit semaines avant la date présumée de l'accouchement ;
- et dix-huit semaines après.

En cas d'accouchement prématuré, les jours de repos prénatal non utilisés s'ajoutent au repos postnatal. En cas d'accouchement tardif, votre congé prénatal se trouve prolongé mais votre congé postnatal n'est pas réduit pour autant.

En cas de grossesse pathologique, la période prénatale peut être augmentée de deux semaines et la période postnatale de quatre semaines.

Vous percevez l'intégralité de votre rémunération, sous réserve de la déduction éventuelle des indemnités journalières de Sécurité sociale que vous pouvez percevoir si vous êtes non-titulaire.

Les autorisations d'absence

Pendant la grossesse et l'allaitement, vous pouvez aussi bénéficier :

- d'autorisations d'absence pour suivre des séances préparatoires à l'accouchement sans douleur ;
- d'aménagement d'horaires (à partir du troisième mois) ;
- dans certaines administrations possédant une garderie d'enfants, vous pouvez bénéficier d'une heure par jour (à prendre en deux fois) pour allaiter votre enfant.

• Le congé de paternité

Le principe

Vous pouvez bénéficier du congé de paternité :

- en cas de naissance ou d'adoption ;
- que vous soyez agent titulaire ou non-titulaire de la fonction publique, y compris les stagiaires pour la fonction publique de l'État.

La durée du congé

En cas de naissance, il est de onze jours, pouvant être porté à dix-huit en cas de naissances multiples.

En cas d'adoption, ces onze jours (dix-huit en cas d'adoptions multiples) s'ajoutent au congé d'adoption, sous réserve d'une répartition entre les deux parents. Dans ce cas, la durée minimale de chaque congé est réduite à onze jours, les périodes pouvant être simultanées.

La demande de congé

En cas de naissance, le congé doit être pris dans les quatre mois suivant, avec possibilité de report en cas d'hospitalisation de l'enfant.

La demande doit, dans tous les cas, être effectuée au moins un mois avant la date de début du congé.

Vous conservez votre droit à traitement.

• Le congé d'adoption

Le principe

Si vous êtes la mère d'un enfant adoptif, vous avez droit à dix semaines de congé à partir de l'arrivée de l'enfant dans votre foyer.

Si cette adoption porte à trois, ou plus, le nombre d'enfants dont vous avez la charge, le congé est porté à dix-huit semaines.

En cas d'adoptions multiples, il est porté à vingt-deux semaines.

Le congé d'adoption peut faire l'objet d'une répartition entre les deux parents ou être pris par l'un des deux.

Le congé pour adoption outre-mer ou à l'étranger

Vous pouvez en bénéficier si vous êtes fonctionnaire titulaire ou agent non-titulaire de l'État, de la fonction publique territoriale, ou de la fonction publique hospitalière, et si vous disposez d'un agrément pour adopter un enfant.

Si, pour l'adoption, vous devez vous rendre dans un département d'outre-mer, un territoire d'outre-mer ou à l'étranger, vous bénéficiez :

- d'une mise en disponibilité de droit si vous êtes agent titulaire ;
- ou d'un congé sans rémunération si vous êtes agent non-titulaire.

La durée est au maximum de six semaines par agrément.

À l'issue de la période de mise en disponibilité ou de congé sans rémunération, vous êtes réintégré dans vos fonctions, sans formalités particulières. Vous pouvez également demander une réintégration anticipée, par exemple si les formalités d'adoption ont été suffisamment rapides.

• Le congé parental

Les bénéficiaires

Vous êtes titulaire et vous êtes le père ou la mère :

- d'un enfant qui vient de naître ;
- ou d'un enfant adopté de moins de 16 ans.

Vous pouvez donc bénéficier d'un congé parental non rémunéré :

- jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant ;
- ou jusqu'au terme d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté, s'il a moins de 3 ans au moment de l'adoption.

Si vous êtes non-titulaire, pour bénéficier de ce congé, vous devez justifier d'un an d'ancienneté :

- à la date de naissance de votre enfant ;
- ou à la date de l'arrivée de l'enfant au foyer.

Vous devez être employé de manière continue.

Le principe

Le congé parental dure au maximum une année si l'enfant adopté a plus de 3 ans et moins de 16 ans.

Il prend fin:

- au troisième anniversaire de l'enfant ;
- ou au terme d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté de moins de 3 ans (délai réduit à un an s'il a plus de 3 ans et moins de 16 ans).

Si une nouvelle naissance ou adoption intervient dans votre foyer pendant votre congé parental, vous avez droit à une prolongation de ce congé. Cette prolongation s'achève au troisième anniversaire du nouvel enfant, trois ans après l'arrivée au foyer du nouvel enfant adopté de moins de 3 ans, ou un an après l'arrivée au foyer d'un enfant adopté de plus de 3 ans et de moins de 16 ans.

Le statut et la rémunération

Pendant ce congé, vous n'acquies pas de droits à la retraite, mais la durée du congé compte pour moitié pour l'ancienneté d'échelon. Le congé parental doit être réellement consacré à élever l'enfant.

La reprise d'activité

Si vous êtes titulaire, vous devez être réintégré et réaffecté dans votre emploi ou dans un emploi le plus proche de votre dernier lieu de travail.

Vous pouvez demander un emploi plus proche de votre domicile. Dans ce cas, votre demande est examinée selon la règle habituelle des mouvements de fonctionnaires.

Si vous êtes non-titulaire, vous êtes réemployé dans votre précédent emploi, ou, en cas d'impossibilité, dans un emploi équivalent, le plus près possible de votre ancien lieu de travail. Ceci sous réserve, en cas de contrat à durée déterminée, que le terme de votre contrat soit postérieur à la date de demande de réemploi.

Vous devez adresser à votre administration une demande de réemploi, par lettre recommandée, au plus tard deux mois avant la fin de votre congé.

• Le congé de présence parentale

Le principe

Vous pouvez bénéficier du congé de présence parentale pour vous occuper d'un enfant à votre charge, gravement malade, handicapé ou accidenté. L'état de l'enfant doit nécessiter la présence d'une personne à ses côtés.

Pendant ce congé, vous n'exercez plus de fonction. Vous pouvez également demander, de plein droit, à exercer vos fonctions à temps partiel.

Le congé est attribué pour une période maximale de quatre mois, renouvelable deux fois. La durée maximale du congé est donc d'un an.

Les agents non-titulaires des trois fonctions publiques peuvent également en bénéficier.

La demande

Vous devez faire la demande auprès de votre administration par courrier, au moins quinze jours avant le début du congé, sauf situation d'urgence. Vous devez mentionner la durée et la nature du congé ou l'exercice des fonctions à temps partiel. Vous devez joindre un certificat médical ne contenant aucune information susceptible d'être contraire au secret médical et attestant de la nécessité de votre présence auprès de l'enfant.

L'acceptation du congé, ou de l'exercice des fonctions à temps partiel, est de droit dès lors que vous remplissez les conditions.

Vous pouvez, au cours du congé, y renoncer au profit de l'autre parent fonctionnaire pour la période restant à courir jusqu'à son terme. La demande doit être effectuée au moins un mois avant la fin du congé.

Le renouvellement du congé

Pour obtenir le renouvellement du congé, vous devez en informer votre administration dans les mêmes formes que pour présenter la demande initiale.

Vous pouvez demander à bénéficier de l'exercice du service temps partiel.

Le statut et la rémunération

Vous ne percevez pas de rémunération, sauf en cas d'activité à temps partiel, mais vous pouvez obtenir l'allocation de présence parentale.

Vous êtes placé hors de votre administration, service ou établissement d'origine.

Vous conservez vos droits à avancement d'échelon, réduits de moitié, et restez électeur pour les CAP.

Vous n'acquerrez pas de droits à la retraite. Vous conservez les droits aux prestations en nature de votre régime d'assurance maladie.

La reprise d'activité

À l'issue du congé, vous êtes réintégré dans votre administration, collectivité, établissement d'origine.

Vous devez être réaffecté dans votre ancien emploi ou, s'il ne peut plus vous être proposé, dans un emploi similaire (le plus proche du dernier lieu de travail ou de votre domicile).

Il est également possible d'interrompre le congé en certaines circonstances particulières: diminution importante de revenus du ménage.

Il cesse de plein droit en cas de décès de l'enfant.

Par ailleurs, il peut être mis fin au congé si, après contrôle, il apparaît que le congé n'est pas utilisé pour son motif.

• Les congés particuliers des non-titulaires

Le congé pour élever un enfant

C'est un congé sans traitement pour élever un enfant de moins de 8 ans, ou atteint d'une infirmité exigeant des soins continus par le père ou la mère de famille.

Vous pouvez en bénéficier après un an de service. Il dure un an, renouvelable dans la limite de cinq ans.

S'il excède un an, vous devez adresser une demande de réemploi au moins un mois avant son expiration. Sinon, vous êtes considéré comme démissionnaire.

Le congé pour raisons de famille

Vous pouvez solliciter un congé non rémunéré pour raisons de famille dans la limite de quinze jours par an.

Le congé sans rémunération pour l'adoption à l'étranger, dans les DOM ou les TOM

Vous pouvez bénéficier de droit de ce congé sans rémunération si vous avez l'agrément de la DDASS. Sa durée est au maximum de six semaines par agrément.

Le congé pour convenance personnelle

Vous pouvez bénéficier du congé pour convenance personnelle après trois ans de service. Sa durée est au minimum de six mois et au maximum de onze mois. Il n'est pas rémunéré.

Trois mois avant l'issue du congé, vous devez adresser une demande de réemploi par lettre recommandée. Sinon, vous êtes considéré comme démissionnaire.

Le congé pour création d'entreprise

Vous pouvez bénéficier du congé pour création d'entreprise après trois ans de service, si vous créez ou reprenez une entreprise, et à condition d'en exercer effectivement le contrôle. Le congé n'est pas rémunéré. Il est d'un an renouvelable une fois.

Trois mois avant l'issue du congé, vous devez adresser une demande de réemploi par lettre recommandée. Sinon, vous êtes considéré comme démissionnaire.

• Les congés de maladie

Les congés de maladie des agents titulaires

Congé ordinaire de maladie

Si vous êtes agent titulaire, vous pouvez bénéficier d'un congé de maladie :

- de trois mois à plein traitement;
- et de neuf mois à demi-traitement (les indemnités de résidence et supplément familial de traitement sont versés intégralement).

Vous devez consulter un médecin qui établit un arrêt de travail. Vous devez faire parvenir immédiatement au service du personnel de votre administration les volets 2 et 3 du certificat d'arrêt de travail.

L'administration peut demander une contre-visite par un médecin agréé. Vous devez conserver le volet n° 1 de l'arrêt de travail, à présenter en cas de contre-visite, de prolongation, de passage en congé de longue maladie. Si au bout de six mois consécutifs, vous ne pouvez reprendre votre service, le comité médical est saisi pour avis sur les demandes de prolongation pour les six mois restant à courir.

Congé de longue maladie

Vous pouvez bénéficier d'un congé de longue maladie, d'une durée maximale de trois ans, si vous êtes atteint d'une maladie présentant un caractère invalidant et de gravité confirmés et nécessitant un traitement et des soins prolongés.

Vous conservez l'intégralité de votre salaire pendant un an. Vous percevez la moitié de votre salaire pendant les deux années suivantes. Toutefois, vous continuerez à toucher la totalité des suppléments pour charges de famille et l'indemnité de résidence.

Vous ne pouvez bénéficier d'un second congé de longue maladie si vous n'avez pas, auparavant, repris vos fonctions pendant un an.

Congé de longue durée

Si vous êtes atteint de tuberculose, maladie mentale, cancer, poliomyélite ou Sida, vous bénéficiez d'un congé de longue durée :

- les trois premières années, avec plein traitement ;
- les deux années suivantes, avec demi-traitement.

Si vous avez contracté votre maladie dans l'exercice de vos fonctions, vous bénéficiez de :

- cinq ans de plein traitement ;

- et trois ans de demi-traitement.

Le temps passé en congé de maladie, de longue maladie ou de longue durée est décompté comme temps travaillé. Il est pris en compte pour l'avancement.

Réintégration

En cas de congé ordinaire de douze mois consécutifs, de congé de longue maladie ou de longue durée, vous ne pouvez reprendre vos fonctions qu'après examen de votre aptitude physique.

Il peut vous être proposé un reclassement (si vous ne pouvez reprendre vos anciennes fonctions), ou un aménagement des conditions d'emploi, notamment par mi-temps thérapeutique (durée maximale de six mois).

En cas d'incapacité

Si après avoir épuisé les droits aux congés ordinaires, de longue maladie ou de longue durée, vous ne pouvez reprendre votre service, vous êtes :

- soit mis en disponibilité après avis du comité médical ;
- soit mis à la retraite si vous êtes définitivement reconnu inapte, après avis de la commission de réforme.

Les congés de maladie des agents non-titulaires

Congé de maladie

Vous avez droit à des congés maladie rémunérés d'une durée variable selon votre ancienneté de services.

Vous bénéficiez du plein traitement :

- pendant un mois (puis du demi-traitement pendant un mois) après quatre mois de services ;
- pendant deux mois (puis du demi-traitement pendant deux mois) après deux ans de services.

Après trois ans d'ancienneté de services, vous bénéficiez du plein traitement pendant trois mois (puis du demi-traitement pendant trois mois).

Tout arrêt de travail pour maladie doit être appuyé par un certificat médical. L'administration peut demander une contre-visite par un médecin agréé.

Congé de grave maladie

Ce congé est accordé en cas de maladie grave invalidante et nécessitant des soins prolongés, vous mettant dans l'incapacité d'assurer vos fonctions. Votre ancienneté de services doit être d'au moins trois ans pour en bénéficier.

Il est accordé par périodes de trois à six mois, après avis du comité médical. Le traitement est maintenu les douze premiers mois, puis réduit de moitié les vingt-quatre mois suivants.

Absence de droits à congés

Si vous n'avez pas droit à un arrêt de travail rémunéré car votre ancienneté de service est insuffisante, vous êtes :

- soit placé en congé sans traitement pour maladie pour une durée maximale d'un an si l'incapacité de travail est temporaire ;
- soit licencié, si l'incapacité de travail est permanente.

Indemnités journalières

Les indemnités journalières sont des prestations en espèces versées par la Sécurité sociale en cas d'arrêt de travail pour maladie, si vous réunissez les conditions d'immatriculation et de durée de travail.

Pour les toucher, vous devez notamment justifier :

- soit de 200 heures de travail au cours du trimestre civil ou des 90 jours précédents ;
- soit d'avoir cotisé au cours des six mois civils précédents sur des rémunérations au moins égales à 1 015 fois le SMIC horaire (soit 8 929,90 euros depuis le 1^{er} juillet 2010).

Les indemnités sont égales à 50 % de votre salaire journalier de base dans la limite du plafond de la Sécurité sociale (2 885 euros par mois depuis le 1^{er} janvier 2010).

Si vous avez au moins trois enfants à charge, elles sont portées aux deux tiers du salaire au 31 e jour d'arrêt de travail.

Les trois premiers jours d'arrêt de travail ne sont pas indemnisés par la Sécurité sociale: c'est le délai de carence.

À partir du septième mois d'arrêt de travail, elles sont portées :

- à 51,49 % du salaire journalier de base (cas général) ;
- à 68,66 % (plus de trois enfants à charge), dans la limite du maximum des indemnités de la

• Le congé de représentation pour les membres bénévoles d'associations

Ce congé est ouvert aux agents des trois fonctions publiques.

Vous pouvez en bénéficier pour représenter une association déclarée ou une mutuelle dans une instance, consultative ou non, instituée par une loi ou un règlement auprès d'une autorité de l'État (que ce soit au niveau national ou local) ou une collectivité locale.

Sa durée annuelle maximale est de neuf jours par an. Vous pouvez le fractionner en demi-journées. Il ne peut se cumuler avec les congés pour formation syndicale ou pour participer aux activités des organisations de jeunesse, d'éducation populaire ou sportives que dans la limite de douze jours par an.

Ce congé est accordé sous réserve des nécessités du service. Pendant sa durée, vous percevez votre traitement.

CFTC Travail Emploi Formation

Questions Réponses :

Quelles sont les conditions pour bénéficier d'un congé bonifié?

Peuvent bénéficier d'un congé bonifié :

- les fonctionnaires qui exercent leurs fonctions dans un département d'outre-mer et dont le lieu de résidence habituel est situé, soit sur le territoire européen de la France, soit dans le même département d'outre-mer, soit dans un autre département d'outre-mer ;
- les fonctionnaires travaillant sur le territoire européen de la France si leur lieu de résidence habituel est situé dans un département d'outre-mer. On entend par lieu de résidence habituel, le lieu où se trouve le centre des intérêts moraux et matériels du fonctionnaire.

Il appartient au fonctionnaire d'apporter la preuve du lieu d'implantation de sa résidence habituelle. Le congé bonifié comprend le congé annuel de cinq semaines auquel s'ajoute une bonification de trente jours consécutifs. La durée totale du congé bonifié est par conséquent de soixante-cinq jours consécutifs (samedis, dimanches et jours fériés inclus).

Le droit à congé bonifié est acquis :

- soit à partir du premier jour du 5^e mois de service ininterrompu pour les agents en service dans le département d'outre-mer où ils ont leur résidence habituelle ;
- soit à partir du premier jour du 35^e mois pour les autres agents.

Cependant, les fonctionnaires ont la possibilité de différer la date d'exercice du droit à la bonification, si les obligations de service ne s'y opposent pas, jusqu'au premier jour du 107^{ème} mois de service dans le premier cas évoqué ci-dessus et jusqu'au premier jour du 5^e mois dans le second cas.

Par ailleurs, l'administration peut autoriser les agents ayant des enfants à charge à bénéficier de leur congé bonifié dès le premier jour du 55^{ème} mois de service dans le premier cas évoqué ci-dessus et dès le premier jour du 31^e mois dans le second cas, lorsque cette anticipation permet aux agents de faire coïncider leur congé bonifié avec les grandes vacances scolaires.

L'État prend en charge les frais de voyage aérien du fonctionnaire et, sous certaines conditions, ceux de ses conjoint et enfant, sur la base du tarif de la classe la plus économique, entre la métropole et un département d'outre-mer et vice-versa, ou entre deux départements d'outre-mer.

À noter : pendant la durée du congé, l'agent perçoit la rémunération du lieu où il réside pendant son congé.

Un chef de service peut-il accorder à un agent de la fonction publique des autorisations d'absence à l'occasion de fêtes religieuses ?

Oui. Un chef de service peut accorder à un agent des autorisations d'absence à l'occasion des principales fêtes religieuses correspondant à sa confession.

Cependant, comme toutes les autorisations spéciales d'absence, quel que soit leur objet, il s'agit de simples mesures de bienveillance que le chef de service a la possibilité d'accorder en étant seul responsable de l'opportunité de leur attribution.

Ces autorisations sont donc accordées sous réserve des nécessités de service et ne sont pas de droit.

À noter : chaque année, une circulaire précise les dates des différentes fêtes pouvant donner lieu à autorisation d'absence.

Un agent de la fonction publique peut-il obtenir un congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie ?

Oui. En qualité d'agent de la fonction publique, vous pouvez obtenir un congé non rémunéré pour une durée maximale de trois mois.

Pour en bénéficier, il faut :

- que la personne accompagnée reçoive des soins palliatifs ;
- qu'il s'agisse d'un ascendant ou descendant ou d'une personne partageant votre domicile ;
- que vous en fassiez la demande, par écrit, à votre employeur.

La durée de ce congé étant assimilée à une période de service effectif, vous continuez à bénéficier de vos droits à l'avancement et à la retraite.

De plus, cette période de congé ne peut être imputée sur la durée de votre congé annuel.

Le congé prend fin :

- soit à l'expiration des trois mois ;
- soit dans les trois jours qui suivent le décès de la personne accompagnée ;
- ou à une date antérieure; dans ce cas, vous devez informer votre administration de la date prévisible de votre retour, avec un préavis de trois jours francs.

Quels sont les droits à congé de maternité d'une fonctionnaire ?

Déclaration de grossesse

Pour bénéficier de la totalité des prestations liées à une grossesse, la femme doit déclarer sa grossesse avant la fin du quatrième mois de celle-ci. Cette déclaration doit se faire au service du personnel de l'administration gestionnaire.

Durée du congé de maternité

La durée du congé de maternité varie selon le nombre d'enfants qui compose la famille. Le tableau plus bas regroupe les cas de figure susceptibles d'être rencontrés.

Possibilités de report

À l'occasion de la naissance du premier ou du deuxième enfant, la femme peut décider de reporter une partie de la période prénatale du congé de maternité sur la période postnatale. Pour ce faire, il faut :

- l'avis du médecin chargé de la prévention ;
- un certificat du médecin qui a pratiqué l'examen prénatal du sixième mois, attestant que le report d'un certain nombre de jours (qui doit être fixé par le certificat) du congé prénatal sur le congé post-natal ne paraît pas contre-indiqué, compte tenu des conditions de travail, de transport ou du déroulement de la grossesse ;
- que l'intéressée exerce effectivement ses fonctions avant le début des six semaines qui précèdent la date présumée de l'accouchement.

Toutefois, la période prénatale doit toujours débiter deux semaines au minimum avant la date présumée de l'accouchement.

Aménagement du poste de travail durant la grossesse

Au cours de la grossesse, le médecin de prévention peut recommander des aménagements temporaires de poste de travail ou de conditions d'exercice des fonctions. L'administration peut également proposer, sur demande de l'intéressée et après avis du médecin chargé de la prévention, un changement temporaire d'affectation garantissant le maintien des avantages, notamment pécuniaires, liés aux fonctions initialement exercées lorsqu'il est constaté une incompatibilité entre l'état de grossesse de l'intéressée et les fonctions qu'elle exerce.

Aménagement des horaires de travail pour les femmes enceintes

Compte tenu des nécessités des horaires de leurs services et des demandes des intéressées, les chefs de service accordent sur avis du médecin chargé de la prévention, à tout agent féminin, des facilités dans la répartition des horaires de travail. Ces facilités sont accordées, à partir du début du troisième mois de grossesse, dans la limite maximale d'une heure par jour; elles ne sont pas récupérables. Incidences du congé de maternité sur le traitement et la situation administrative

Pendant un congé de maternité, le fonctionnaire perçoit l'intégralité de son traitement.

Le temps passé en congé de maternité est considéré comme temps d'activité pour la retraite, est pris en compte pour l'avancement et ouvre des droits à congés annuels. Un congé de maternité ne doit avoir aucune influence sur la notation et l'appréciation générale.

Les agents autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel sont rétablis, durant leur congé de maternité, dans les droits des agents exerçant leurs fonctions à temps plein.

Reprise des fonctions

À l'issue du congé de maternité ou d'adoption, la reprise des fonctions est effectuée dans la même résidence, le même établissement et, sauf si les nécessités du service s'y opposent, sur le même poste de travail que celui occupé par l'intéressée avant son départ en congé.

Si le fonctionnaire souhaite une réintégration assortie d'une affectation différente et que satisfaction ne peut lui être donnée, la demande est traitée comme une demande d'affectation normale.

Types de grossesse	Durée totale du congé (en semaines)	Période prénatale (en semaines)	Période postnatale (en semaines)
l'intéressée ou le ménage a moins de deux enfants (grossesse simple)	16	6 ⁽¹⁾	10 ⁽⁴⁾
L'intéressée ou le ménage assume déjà la charge d'au moins deux enfants ou l'intéressée a déjà mis au monde au moins deux enfants nés viables	26	8 ^{(1) (2)}	18 ⁽⁴⁾
Grossesse gémellaire	34	12 ^{(1) (3)}	22 ⁽⁴⁾
Grossesse de triplés (ou plus)	46	24 ⁽¹⁾	22 ⁽⁴⁾

(1) En cas d'état pathologique attesté par certificat médical comme résultant de la grossesse, le congé prénatal peut être augmenté de deux semaines.

(2) la période prénatale peut être augmentée de deux semaines au maximum sans justification médicale la période postnatale est alors réduite d'autant.

(3) la période prénatale peut être augmentée de quatre semaines au maximum sans justification médicale. La période postnatale est alors réduite d'autant.

(4) En cas d'état pathologique attesté par un certificat médical comme résultant des couches, le congé postnatal peut être augmenté de quatre semaines.

Peut-on accorder à un fonctionnaire un congé parental à 80 % ?

Le congé parental implique un arrêt complet de l'activité. 1/ ne saurait donc être pris à temps partiel. En effet, l'article 75 de la loi du 26 janvier 1984 précise que, dans cette position, le fonctionnaire est « placé hors de son administration ou service d'origine pour élever son enfant ».

En fait, la notion de congé parental d'éducation à temps partiel est issue de l'article L. 122-28-1 du Code du travail qui autorise un employé « à réduire sa durée de travail d'au moins un cinquième de celle qui est applicable à l'établissement ».

Or, la fonction publique n'est pas soumise aux dispositions du Code du travail.

En revanche, un fonctionnaire peut demander un temps partiel de la durée souhaitée qui sera accordé de droit jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant. Le fonctionnaire ayant réduit son activité perçoit l'allocation parentale d'éducation, jusqu'aux 3 ans de l'enfant.

Les fonctionnaires peuvent-ils bénéficier d'autorisations d'absence pour la candidature à une fonction élective ?

Les employeurs sont tenus de laisser à leurs salariés, candidats à un mandat de parlementaire, des autorisations d'absence pour participer aux campagnes électorales. Le Code du travail a étendu les mêmes garanties aux agents de la fonction publique, pour autant qu'ils ne bénéficient pas de dispositions plus favorables.

Des dispositions plus favorables existent effectivement pour les agents fonctionnaires ou non-titulaires qui peuvent bénéficier de facilités de service, dans la limite de vingt jours pour les élections présidentielles, législatives, sénatoriales et européennes et de dix jours pour les élections régionales, cantonales et municipales.

Les absences sont autorisées :

- soit par imputation sur les droits à congé annuel ;

- soit par le report d'heures de travail d'une période sur une autre, à la demande de l'agent, étant précisé que cet aménagement de travail ne doit pas entraîner de perturbations dans le fonctionnement du service.

Au-delà des vingt et dix jours prévus, le candidat peut obtenir une disponibilité pour convenances personnelles s'il est fonctionnaire, ou un congé non rémunéré s'il s'agit d'un agent non-titulaire, avec réintégration automatique sur le poste à l'issue de la disponibilité ou du congé.

À noter: lorsque l'agent est candidat à plusieurs élections pour lesquelles les consultations électorales se déroulent le même jour, il ne peut bénéficier que des facilités correspondant à une seule de ces élections. Les Fonctionnaires et agents non-titulaires bénéficient d'autorisations d'absence pour l'exercice de leurs fonctions électives.

Les fonctionnaires peuvent-ils bénéficier d'autorisations d'absence liées à des mandats politiques ?

Les fonctionnaires et agents non-titulaires qui occupent des fonctions publiques électives n'entraînant pas pour eux des obligations si contraignantes qu'elles' doivent appeler leur détachement, bénéficient d'autorisations spéciales d'absence.

Celles-ci s'appliquent aux élus municipaux, aux conseillers généraux et régionaux, ainsi qu'aux membres des conseils économiques et sociaux régionaux.

Il s'agit du temps nécessaire à l'agent pour se rendre' et participer aux séances plénières, aux réunions des commissions dont il est membre, ainsi qu'aux réunions des assemblées délibérantes et des bureaux des organismes où il représente la collectivité locale.

Ces autorisations sont accordées dans la limite de la durée totale des sessions des assemblées.

En dehors des sessions des assemblées, des autorisations spéciales d'absence peuvent être accordées aux fonctionnaires investis des fonctions de maire ou d'adjoint ; elles sont de l'ordre d'une journée par semaine à une journée par mois en fonction du nombre d'habitants de la commune.

• Sachez que ces absences ne doivent pas être imputées sur le congé annuel.

POUR VOS DÉMARCHES

Pour toute information sur les congés, adressez-vous :

- à la direction du personnel de votre administration ;
- aux représentants du personnel ;
- à une organisation syndicale.