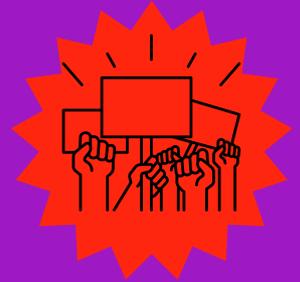


DEVENIR PARENT·E : NOS DROITS, NOS COMBATS

GUIDE SYNDICAL À L'USAGE DES PARENT·ES ET FUTURS PARENT·ES

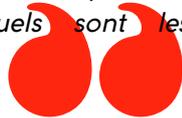
POUR DÉFENDRE LEURS DROITS FACE À L'ADMINISTRATION ET EN GAGNER DE NOUVEAUX



AU MINISTÈRE DU TRAVAIL, A L'INTEFP, EN DDETS(PP) ET EN DR(I)EETS



"Ai-je le droit de m'absenter sur le temps de service pour mes rendez-vous liés à l'assistance médicale à la procréation ? Je suis enceinte et fatiguée, comment faire pour bénéficier d'un temps de travail réduit ? Je voudrais allaiter au retour de congé maternité mais ça ne va pas être possible dans ces locaux, quels sont les obligations de ma direction ? ..."

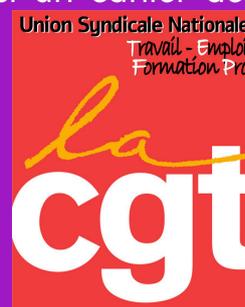
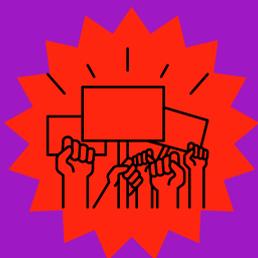


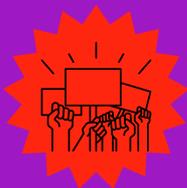
À toutes ces questions élémentaires posées à notre administration, nos organisations syndicales font le constat de réponses disparates et bien souvent peu respectueuses des droits existants.

Trop souvent, le projet de devenir parent·e, la grossesse puis le retour au travail après le congé maternité ou d'adoption s'apparentent à un véritable parcours d'obstacles pour connaître et surtout pour faire valoir ses droits auprès de l'administration. Trop souvent, des parent·es, en particulier des femmes, s'assoient sur leurs droits, épuisés par les démarches à mener.

Ce guide se veut utile à celles et ceux, parent·es et futur·es parent·es, qui veulent connaître leurs droits et les faire respecter.

Pour progresser sur ces questions, ce guide est aussi un cahier de revendications syndicales à porter dans nos mobilisations.





SOMMAIRE

1. Le projet d'enfant

p.4

1.1. Absences pour assistance médicale à la procréation

p.4

1.2. Information des agent-es concernant les risques CMR

p.6

1.3. Pour l'accès des personnes transgenres aux droits liés à la parentalité

p.7

2. La grossesse et la préparation à l'arrivée de l'enfant

p.8

2.1. Le 1er trimestre de grossesse

- annonce de la grossesse
- symptômes "invalidants"
- aménagement du poste
- réduction du temps de travail
- télétravail supplémentaire
- droits d'absence
- droits d'absence du-de la partenaire

p.8-16

2.2. Le 2ème trimestre et la préparation à l'arrivée de l'enfant

- recherche d'un mode de garde
- droits d'absence
- demande de SFT

p.17-18

2.3. Le 3ème trimestre de grossesse

- droits d'absence du 3ème trimestre et préparation à l'accouchement

p.19-20

3. Les congés maternité, d'adoption et des co-parent-es

p.21

3.1. Le départ en congé maternité

p.21-22

3.2. Le congé d'adoption

p.23-24

3.3. Le départ en congé du-de la coparent-e

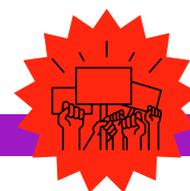
p.25

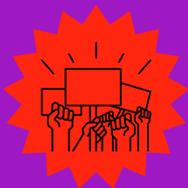
3.4. Pendant le congé maternité

p.26

3.5. Hospitalisation, décès de l'enfant, "fausses couches"

p.27-28





SOMMAIRE

4. Au retour du congé maternité ou d'adoption

p.29

4.1. La visite médicale de reprise

p.29

4.2. L'aménagement du poste de travail

p.30-31

4.3. L'entretien de retour de congé

p.32

4.4. L'allaitement

p.34-35

4.5. Les congés et RTT non pris pendant le congé maternité

p.36

4.6. Garder et faire garder ses enfants

p.37-43

- aides financières
- absences garde d'enfant
- utilisation du CET
- congé parental
- temps partiel
- disponibilité

p.37-43

4.7. Aides financières de la CAF et de la mutuelle pour naissance ou adoption

p.43

p.43

4.8. Discriminations au retour de congé maternité.

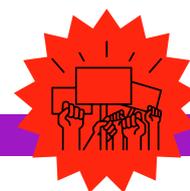
p.44-45

5. Grossesse, parentalité et INTEFP / CIF

p.46-48

Synthèse de nos revendications

p.49-50





CHAPITRE 1

LE PROJET D'ENFANT

1.1. Absences pour assistance médicale à la procréation

Dès la première étape, celle du projet de devenir parent·e, les agentes et agents bénéficient de **droits d'absences spécifiques^[1] dans le cadre de l'assistance médicale à la procréation** (AMP, dénomination officielle de la PMA depuis la loi bioéthique de 2021) :

- Autorisation d'absence pour l'agente (fonctionnaire ou contractuelle) pour les actes médicaux nécessaires à l'AMP;
- Autorisation d'absence pour la personne qui vit avec l'agente (liée par un mariage, un PACS, ou vivant en union libre) pour prendre part au maximum à 3 des actes médicaux nécessaires à chaque protocole d'AMP. Elle doit être aussi agente publique ou salariée du secteur privé.

Ces autorisations d'absence sont accordées sous réserve des nécessités de service (raisons objectives et particulières, liées à la continuité du fonctionnement du service, pouvant justifier le refus par l'administration d'un droit ou d'un avantage à un·e agent·e public·que).

- La durée de l'absence est proportionnée à la durée de l'acte reçu. Ces absences sont rémunérées;
- Ces autorisations d'absence sont de droit pour chaque protocole d'AMP.

En pratique, les services RH connaissent mal ces textes et peuvent aller jusqu'à refuser de les appliquer.

Nous avons également eu connaissance de situations dans lesquelles il est demandé aux agentes et agents de récupérer le temps de travail, l'administration n'appliquant pas sa propre circulaire et estimant qu'il ne s'agit que d'une autorisation de s'absenter mais sans être rémunérée...

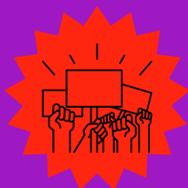
Autre exemple de refus de droit par l'administration : il est arrivé qu'une agente soit autorisée à s'absenter pour un premier cycle d'AMP, mais pas pour les suivants, l'administration estimant que ces droits n'ont vocation à s'appliquer qu'une seule et unique fois.

Attention, les autorisations exceptionnelles d'absence doivent bien être considérées comme des périodes de travail effectif et, à ce titre, comptent pour le calcul des droits à JRTT. Elles ne doivent pas impacter le compteur de RTT des agent·es.

.....
1. Circulaire du 24 mars 2017

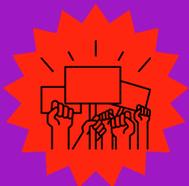
CHAPITRE 1

LE PROJET D'ENFANT



- Le respect par l'administration des droits des agentes et agents et pour cela, la formation des services RH et de l'encadrement ;
- La validation des absences concernant le protocole d'AMP directement par le service RH, sans information préalable de la hiérarchie;
- L'ouverture réelle de l'AMP aux personnes transgenres et donc l'extension des autorisations d'absence à toute personne en parcours d'AMP quel que soit son genre à l'état civil.





CHAPITRE 1

LE PROJET D'ENFANT

1.2. Information des agent-es concernant les risques d'exposition aux agents chimiques cancérogènes, mutagènes et reprotoxiques (CMR)

En théorie, tous les travailleurs et toutes les travailleuses, agents publics et agentes publiques compris-es, doivent être informé-es par leur employeur concernant les « effets potentiellement néfastes de l'exposition aux substances chimiques sur la fertilité, sur l'embryon en particulier lors du début de la grossesse, sur le foetus et pour l'enfant en cas d'allaitement ». Ils et elles doivent être sensibilisé-es, en ce qui concerne les femmes, « quant à la nécessité de déclarer le plus précocement possible leur état de grossesse et informer sur les possibilités de changement temporaire d'affectation et les travaux interdits prévus (...) »[2].

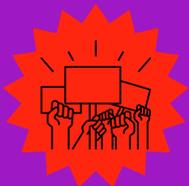
En pratique, cela concerne plus spécifiquement les agent-es de contrôle de l'Inspection du travail et ingénieur-es de prévention des cellules pluridisciplinaires des DR(l)EETS, exposé-es de par la nature de leur activité à des risques professionnels spécifiques lors de leurs contrôles en entreprises (exposition aux agents chimiques dangereux et aux cancérogènes, mutagènes et reprotoxiques).

Pourtant, nous faisons le constat de l'absence totale de politique de prévention et d'information officielle des agents et agentes dans les services. Nous avons pourtant des exemples récents d'agentes accidentellement exposées à l'amiante, au monoxyde de carbone, ou au plomb (certaines ayant présenté des résultats de plombémie alarmants). De même, pour ne prendre qu'un exemple, le styrène, agent reprotoxique très présent (dans l'industrie, les laboratoires d'analyse, la fabrication de béton) peut facilement donner lieu à des expositions en contrôle (par inhalation).



- Des mesures d'information et de formation *a minima* équivalentes à celles prévues par le Code du travail, déclinées dans tous les services.

2. Article R. 4412-89 du code du travail, applicable dans la fonction publique en application de l'article L. 811-1 du Code général de la fonction publique et de l'article 3 du décret n°82-453 du 28 mai 1982.



CHAPITRE 1

LE PROJET D'ENFANT

1.3. Pour l'accès des personnes transgenres aux droits liés à la parentalité

Afin que toutes et tous puissent faire librement le choix d'avoir ou non un enfant, nos organisations syndicales défendent l'égal accès des personnes transgenres aux droits liés à la parentalité.

Depuis la loi de "modernisation de la justice du XXI^e siècle" de 2016, le changement de sexe à l'état civil n'est plus soumis à l'engagement de traitements ou d'opérations médicales. Certains hommes selon l'état civil peuvent donc porter un enfant car ils ont gardé leurs organes génitaux féminins.

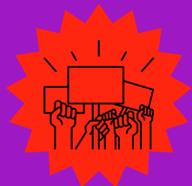
Or à ce jour, seules les agentes inscrites en tant que femmes à la sécurité sociale (n° de sécurité sociale commençant par un 2) bénéficient de la couverture liée à la grossesse et à la maternité, ce qui est discriminant pour les hommes transgenres et les prive de tous les droits associés à une grossesse.

De même les hommes transgenres dont le changement a été acté par un tribunal, dont le numéro de sécurité sociale a été modifié et commence par un « 1 », n'ont aucun droit associé à l'accès à l'AMP, la loi de 2021 réservant celle-ci aux femmes au sens juridique.



La non-discrimination effective fondée sur l'identité de genre, notamment au travers de :

- L'extension du bénéfice de la couverture liée à la grossesse et à la maternité aux hommes transgenres;
- L'ouverture réelle de l'AMP aux personnes transgenres et donc l'extension des autorisations d'absence à toute personne en parcours d'AMP, quel que soit son genre à l'état civil.



CHAPITRE 2

LA GROSSESSE ET LA PRÉPARATION À L'ARRIVÉE DE L'ENFANT

2.1. LE PREMIER TRIMESTRE DE GROSSESSE

• L'annonce de la grossesse

Que vous soyez titulaire ou contractuelle, vous pouvez prévenir l'administration de votre grossesse au moment où vous le souhaitez au cours des 14 premières semaines de grossesse. Tant que vous n'avez pas communiqué cette information, vous ne pouvez toutefois pas bénéficier des autorisations d'absences liées à la grossesse et des éventuels aménagements en découlant.

Précision : les agentes contractuelles bénéficient au même titre que les salariées d'une protection contre le licenciement durant la grossesse et la période de congé maternité, ainsi que durant les 10 semaines suivant l'expiration du congé (article 49 du décret de 1986)[3]. Cette protection vaut également pour les agentes et agents contractuel·les en congé d'adoption et de paternité et d'accueil de l'enfant, y compris dans les 10 semaines suivant l'expiration de ces congés. La protection est cependant à nuancer puisque le décret précise qu'elle n'est pas applicable : « en cas de licenciement à titre de sanction disciplinaire, si le contrat à durée déterminée arrive à son terme ou si le service employeur est dans l'impossibilité de continuer à réemployer l'agent pour un motif étranger à la grossesse, à l'accouchement, à la naissance ou à l'adoption. »

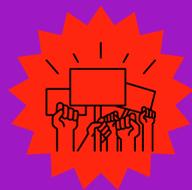
L'annonce de la grossesse doit être formalisée auprès du service RH de l'administration gestionnaire. Pour faire la demande de congé maternité, la déclaration de grossesse doit être effectuée auprès de l'administration employeur (et de la Caf) au cours des 14 premières semaines de grossesse et doit être accompagnée d'un certificat médical constatant la grossesse et indiquant la date du terme prévisionnel de celle-ci.

En ce qui concerne le formalisme pour la demande de congé d'adoption : voir un peu plus loin, le chapitre sur le congé d'adoption (chapitre 3.2).

À compter de la réception de cette déclaration, l'administration se charge de prendre un rendez-vous à l'agente concernée auprès de la médecine de prévention, les femmes enceintes bénéficiant d'une surveillance médicale particulière[4].

3. Article 49 du décret du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat

4. Article 24 du 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.



CHAPITRE 2 LA GROSSESSE ET LA PRÉPARATION À L'ARRIVÉE DE L'ENFANT

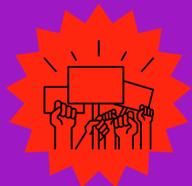


En pratique, il peut être intéressant de déclarer sa grossesse très tôt, même sans certificat médical dans un premier temps, car cela permettra de s'écarter des situations à risque. Il peut d'ailleurs être utile pour l'agente de prendre elle-même un rendez-vous auprès de la médecine de prévention dès le début de sa grossesse, afin d'anticiper les délais souvent longs de prise de rendez-vous, et d'obtenir le cas échéant un aménagement de poste précoce en cas d'exposition à des risques particuliers (risque chimique notamment).

Certaines collègues ont témoigné auprès de nous du fait de ne pas avoir pu bénéficier de cette visite médicale avant leur départ en congé maternité en raison de la saturation des services de prévention et de santé au travail, et n'ont pu obtenir aucun aménagement de poste ou réduction horaire du fait de la mauvaise volonté de l'administration.



- Une information claire des agentes et agents sur les démarches à effectuer en début de grossesse et sur l'intérêt de la déclarer au plus vite
- Une prise en charge immédiate par la médecine de prévention pour un éventuel aménagement de poste dès l'annonce de la grossesse.



CHAPITRE 2

LA GROSSESSE ET LA PRÉPARATION À L'ARRIVÉE DE L'ENFANT

• Symptômes « invalidants » et arrêt maladie

La grossesse peut s'accompagner, notamment au premier trimestre, de symptômes rendant très difficile l'exercice de l'activité professionnelle (épouement, nausées et vomissements, vertiges, ...). Il ne faut pas hésiter à envoyer valser les injonctions nous exhortant à rester fraîche et productive enceinte, et être placée en arrêt en cas de besoin !

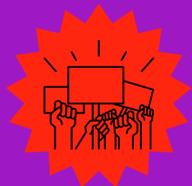
Dès le premier trimestre de grossesse, les agentes enceintes éprouvant des symptômes pénibles peuvent se voir prescrire un arrêt de travail ; le jour de carence pour maladie ne s'appliquera pas à condition que la grossesse ait été déclarée[5] à l'administration. Attention : certains services RH sont encore susceptibles de ne pas être au courant de ce changement (relativement) récent. L'« application des obligations légales » était même l'une des mesures du plan égalité 2021-2023 des ministères sociaux...



- Des mesures d'aménagement du temps de travail dès le début de la grossesse, en particulier la réduction du temps de travail d'une heure par jour dès le premier mois de grossesse sans avoir besoin de voir la médecine de prévention (voir ci-après sur cet aménagement spécifique).



[5] Article 32 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 (l'article 32 vise à ne plus appliquer aux agentes publiques en situation de grossesse le jour de carence pour maladie, s'agissant des congés de maladie prescrits postérieurement à la déclaration de grossesse faite par l'agente auprès de son employeur et jusqu'au congé pour maternité).



CHAPITRE 2

LA GROSSESSE ET LA PRÉPARATION À L'ARRIVÉE DE L'ENFANT

• L'aménagement du poste de travail

En théorie, la médecine du travail effectue obligatoirement une surveillance médicale particulière des femmes enceintes, venant d'accoucher et allaitantes[6].

Elle définit la fréquence et la nature du suivi que comporte cette surveillance médicale. Elle peut aussi proposer des aménagements temporaires du poste de travail ou des conditions de travail pour l'agente enceinte, venant d'accoucher ou allaitante[7].

Ces aménagements peuvent être formulés lors de tout rendez-vous avec le-la médecin, qu'il soit à la demande de l'agente ou de l'administration. Lorsque l'administration ne suit pas l'avis de la médecine du travail, sa décision doit être motivée par écrit et la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail ou, à défaut, le Comité social d'administration doit en être informé.

Le Conseil d'État a rendu récemment une jurisprudence intéressante sur le sujet, concernant la fonction publique territoriale mais pouvant trouver à s'appliquer à la fonction publique d'État au regard de la similitude des décrets relatifs à la santé au travail dans les deux fonctions publiques, rappelant que les recommandations faites par la médecine du travail s'imposent à l'administration sous peine de commettre une faute de service[8].

En pratique,

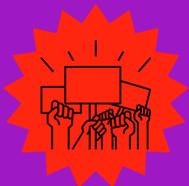
On annonce la couleur tout de suite : l'administration est tout sauf exemplaire en la matière. Aucun dispositif d'évaluation et de prévention des risques professionnels spécifique aux femmes enceintes, visant à ce que des aménagements soient prévus en fonction des caractéristiques du poste occupé, n'existe au sein de notre administration. Jusqu'à présent (et sauf exceptions locales), notre employeur délègue entièrement cette mission à la médecine de prévention – d'où l'intérêt d'obtenir un rendez-vous auprès de celle-ci le plus tôt possible dans la grossesse – sans pour autant donner aux médecins de prévention les informations suffisantes sur le contenu de nos missions et leurs conditions d'exercice pour que ceux-ci prennent la mesure des risques auxquels certaines agentes peuvent être exposées.

Nous constatons dans les services une absence totale d'harmonisation des pratiques ; les éventuels aménagements de poste, lorsqu'ils existent, dépendent ainsi du bon vouloir de chaque chef-fe de service, ainsi que de l'implication de la médecine de prévention.

[6] Article 24 du 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, voir https://www.legifrance.gouv.fr/loda/article_lc/LEGIARTIOOOO41934584

[7] Article 26 du 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, voir https://www.legifrance.gouv.fr/loda/article_lc/LEGIARTIOOOO4256OO96/2O24-O1-25

[8] Conseil d'État, 3ème - 8ème chambres réunies, 12/O5/2O22, 438121, https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXTOOOO45795798?init=true&page=1&query=438121&searchField=ALL&tab_selection=all : « sauf à commettre une faute de service », il incombe aux autorités administratives de prendre en compte « les propositions d'aménagements de poste de travail ou de conditions d'exercice des fonctions justifiées par l'âge, la résistance physique ou l'état de santé des agents, que les médecins du service de médecine préventive sont seuls habilités à émettre. »



CHAPITRE 2

LA GROSSESSE ET LA PRÉPARATION À L'ARRIVÉE DE L'ENFANT

Les résultats sont disparates : concernant les agentes de contrôle de l'Inspection du travail ou les ingénieures de prévention, certain-es médecins préconisent un nombre significatif de restrictions - pas de contrôles sur les champs du BTP, ni dans les entreprises susceptibles d'exposer l'agente à des agents chimiques dangereux, pas de station debout prolongée, télétravail favorisé ; d'autres se contentent de soustraire les femmes enceintes au contrôle des seuls chantiers contenant de l'amiante et du plomb.

Il ne faut donc pas hésiter à solliciter explicitement auprès de la médecine de prévention les aménagements souhaités, qui vous semblent adaptés à votre poste et votre situation.

Les chef-fes de service demandent encore trop souvent aux agentes enceintes ayant fait l'objet d'une réduction de leur temps de travail ou d'un aménagement de leur poste de se débrouiller avec leurs collègues pour gérer la charge de travail jusqu'au congé maternité. Rappelons donc que la répartition de la charge de travail entre les collègues du service incombe aux chef-fes de service et non aux agentes.

- Un véritable programme d'analyse et de prévention des risques professionnels spécifique aux femmes enceintes et allaitantes, qui sécurise ces femmes dans leur parcours et les protège d'une application disparate et arbitraire de la réglementation.

L'administration ne peut déléguer ses obligations en la matière à la médecine de prévention ou les faire reposer sur les seules agentes !

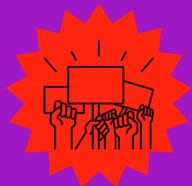
- Des aménagements de poste systématiques :

La réduction du temps de travail d'au moins une heure par jour dès l'annonce de la grossesse sans passer par la médecine de prévention ;

La possibilité élargie de télétravailler si l'agente le souhaite, dans le respect des textes existants ;

Le retrait des missions impliquant une surcharge de travail (pas d'intérim en section de contrôle de l'Inspection du travail par exemple).





CHAPITRE 2

LA GROSSESSE ET LA PRÉPARATION À L'ARRIVÉE DE L'ENFANT

• La réduction du temps de travail d'une heure par jour

En théorie, les fonctionnaires stagiaires, titulaires ou contractuelles ont droit à une autorisation d'absence quotidienne, à partir du début du 3^e mois de grossesse, dans la limite d'une heure par jour, sur avis du médecin de prévention et « si les nécessités de service le permettent ».[9]

Le bénéfice de cette autorisation d'absence suffisamment tôt dans la grossesse est donc conditionné à l'obtention dans un délai court d'un rendez-vous à la médecine de prévention.

En pratique, nous constatons que certains services RH ne sont pas suffisamment réactifs et que les rendez-vous à la médecine de prévention mettent plusieurs mois à intervenir dans certains cas, privant de fait des collègues du bénéfice de cette réduction du temps de travail.

L'administration pourrait toutefois décider d'appliquer systématiquement cette mesure sitôt la déclaration de grossesse réceptionnée ; d'après nos retours, cette pratique existait dans certains départements (avant la mise en place de l'OTE), notamment dans le Val-de-Marne et le Val-d'Oise, où l'heure en moins était accordée automatiquement dès le 3^e mois de grossesse.

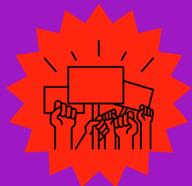
Par ailleurs, les deux premiers mois sont tout aussi fatigants (voire plus) pour certaines femmes que le troisième et la réduction de temps de travail serait justifiée dès le premier mois.

Nous avons à ce sujet un autre exemple de bonne pratique : la réduction du temps de travail d'une heure a été obtenue dès le premier mois de grossesse lors de l'adoption du nouveau règlement intérieur de la DDETS du Nord en 2024, – avec le bémol que la direction a souhaité que le passage par la médecine de prévention reste obligatoire.



- Le bénéfice automatique de la réduction du temps de travail d'une heure par jour dès l'annonce de la grossesse, au premier mois si l'agente le souhaite.

[9]Circulaire interministérielle FP/4 N° 1864 et N° B/2/B/95/229 du 9 août 1995 relative au congé de maternité ou d'adoption et aux autorisations d'absence liées à la naissance pour les fonctionnaires et agents de l'État, voir <https://www.legifrance.gouv.fr/circulaire/id/17282>



CHAPITRE 2

LA GROSSESSE ET LA PRÉPARATION À L'ARRIVÉE DE L'ENFANT

• La possibilité de solliciter des jours de télétravail supplémentaires

En droit, aux termes du décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature, «la quotité des fonctions pouvant être exercées sous la forme du télétravail ne peut être supérieure à trois jours par semaine. Le temps de présence sur le lieu d'affectation ne peut être inférieur à deux jours par semaine ». S'agissant des femmes enceintes, l'article 4 du décret de 2016, modifié par le Décret du 21 décembre 2021[10], prévoit qu'il peut être dérogé à la règle des trois jours de télétravail maximum, à la demande des agentes. Elles peuvent donc télétravailler jusqu'à 5 jours.

Les signataires de l'accord-cadre du 13 juillet 2021 relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique[11] ont convenu que l'autorisation pourra être donnée à la femme enceinte sans avis préalable de la médecine du travail, sur simple demande.

En pratique, le bénéfice de cette mesure reste une simple possibilité, méconnue des agentes et dont la mise en œuvre est laissée à l'appréciation des chef-fes de service. En cas de difficulté, il est possible de solliciter le / la médecin de prévention pour qu'il / elle fasse une préconisation dans ce sens.



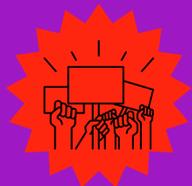
- Que cette mesure, de droit dès l'annonce de la grossesse, soit effectivement respectée.

À cet effet, les hiérarchies locales doivent être informées de l'existence de ces dispositions.



[10] Article 4 du décret du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique modifié par Décret n°2021-1725 du 21 décembre 2021, voir circulaires citées en note [9].

[11] Voir circulaires citées en note [9].



CHAPITRE 2

LA GROSSESSE ET LA PRÉPARATION À L'ARRIVÉE DE L'ENFANT

• Les autres droits d'absence pendant le 1er trimestre

En droit, des autorisations d'absence sont prévues pour les fonctionnaires, titulaires ou stagiaires, et contractuelles pour se rendre aux examens médicaux obligatoires antérieurs ou postérieurs à l'accouchement (avant l'accouchement : 7 consultations prénatales, 3 examens échographiques)[12].

Ces autorisations d'absence sont rémunérées mais ne sont pas considérées comme des périodes de travail effectif et peuvent donc entraîner une réduction du nombre des JRTT.

En pratique, cela concerne au premier trimestre la première consultation médicale devant intervenir avant la fin du troisième mois de grossesse, et la première échographie de datation.

Le document remis par le-la médecin ou sage-femme dans le cadre du premier examen prénatal comporte plusieurs volets, qui devront être adressés à la CAF ainsi qu'à la CPAM avant la fin du quatrième mois de grossesse (mais la télétransmission par les professionnel-les de santé permet le plus souvent d'avoir à éviter l'envoi par courrier postal).

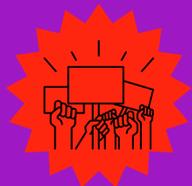
Nous constatons que rares sont les services dans lesquels les absences pour se rendre à ces examens entraînent effectivement une diminution des JRTT. Il serait donc plus simple de donner pour instruction claire à tous les services RH de considérer ces temps d'absence comme des périodes de travail effectif, d'autant plus au vu du faible impact sur les services en termes de temps d'absence.



- La comptabilisation de tous les temps d'absence liés à la grossesse comme des périodes de travail effectif n'impactant ni les congés ni les JRTT.



[12] Article L622-1 - Code général de la fonction publique - Légifrance ([legifrance.gouv.fr](https://www.legifrance.gouv.fr)) et Circulaire FP/4 n°1864 du 09 août 1995 (DGAFP), voir : <https://www.legifrance.gouv.fr/circulaire/id/17282>



CHAPITRE 2

LA GROSSESSE ET LA PRÉPARATION À L'ARRIVÉE DE L'ENFANT

• Les droits d'absence du/de la partenaire

En droit, pour les salarié-es du secteur privé, le Code du travail[13] prévoit que le · la conjoint·e salarié·e de la femme enceinte ou bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois des examens médicaux obligatoires.

Dans la fonction publique d'État, aucun texte ne prévoit à ce jour cette possibilité ! Il nous faudra donc la conquérir et en revendiquer l'élargissement (le Code du travail limitant cette autorisation d'absence à trois examens).

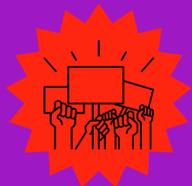
En pratique, dans nos services, les autorisations exceptionnelles d'absence (ASA) sont parfois consenties de façon discrétionnaire par la hiérarchie : il ne faut donc pas hésiter à en revendiquer le bénéfice pour accompagner sa partenaire à un rendez-vous obligatoire.

L'inscription du droit à une ASA pour les partenaires des femmes enceintes pour se rendre à trois examens médicaux obligatoires de la grossesse a été inscrit en 2024 dans le règlement intérieur de le DDETS 59 donc, encore une fois, c'est possible !



- Le bénéfice, pour tout·e agent·e partenaire, quel que soit le statut marital, d'autorisations d'absence rémunérées pour accompagner une femme enceinte aux examens médicaux antérieurs ou postérieurs à l'accouchement, séances de préparation à la naissance comprises.

[13]Article L.1225-16 du code du travail, voir https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTIOOOO31928914



CHAPITRE 2

LA GROSSESSE ET LA PRÉPARATION À L'ARRIVÉE DE L'ENFANT

2.2. LE DEUXIÈME TRIMESTRE DE GROSSESSE ET LA PRÉPARATION A L'ARRIVÉE DE L'ENFANT

• La recherche d'un mode de garde

La recherche d'un mode de garde pour l'enfant à naître – en tout cas pour les modes de garde en collectivité – est en général à initier au deuxième trimestre de grossesse.

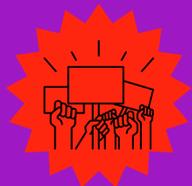
Les agent-es peuvent en théorie bénéficier de places en crèche par l'intermédiaire de la Section régionale interministérielle d'action sociale (SRIAS), qui réserve des berceaux dans des crèches privées. Les intranets régionaux des DREETS référencent les démarches à cet effet, qui peuvent être réalisées en ligne.

Le nombre des places en crèche est cependant largement insuffisant par rapport aux besoins. Le fait de postuler via la SRIAS est à la fois conseillé pour multiplier ses chances de succès mais ce n'est absolument pas une garantie de bénéficier d'une place dans une crèche au final...

De surcroît, l'administration sous-traite à des crèches privées (à titre d'exemple, People&Baby en administration centrale, qui a récemment défrayé la chronique), où l'on sait que les conditions d'accueil des enfants sont souvent critiquables du fait des conditions de travail dégradées des salarié-es de ce secteur (bas salaires, sous-effectif, management pathogène...).



- La multiplication des structures d'accueil de jeunes enfants à l'initiative de l'État afin de permettre à toutes et tous de disposer d'un mode de garde dans le service public, à proximité de son domicile ou de son travail.
- Nous demandons notamment la prise en compte de cette considération lors de la création de cités administratives, très « tendance » en ce moment.



CHAPITRE 2

LA GROSSESSE ET LA PRÉPARATION À L'ARRIVÉE DE L'ENFANT

• Les droits d'absence pendant le 2e trimestre

De même que pour le premier trimestre, l'agente a droit à des autorisations d'absences pour les examens médicaux obligatoires prévus par l'Assurance maladie[14]. Au deuxième trimestre, cela concernera les trois consultations médicales mensuelles, ainsi que la deuxième échographie (dite « morphologique »).

• La demande de supplément familial de traitement

Le supplément familial de traitement (SFT) peut être demandé dès l'annonce de la grossesse auprès du service RH mais le deuxième trimestre de grossesse se prête également à cette démarche.

Le SFT est un complément de rémunération versé à tout·e agent·e qui a au moins 1 enfant de moins de 20 ans à charge. Il est dû aux fonctionnaires comme aux contractuel·les;

Le SFT est versé chaque mois, à partir du premier jour du mois suivant celui au cours duquel les conditions pour en bénéficier sont remplies (par exemple, versement à partir du 1er octobre pour une naissance le 15 septembre).

Son montant dépend du nombre d'enfants à charge et du traitement indiciaire brut [15].

En pratique, plus le traitement est important et plus le SFT sera élevé, un comble... (avec un minimum et un maximum tout de même).

Lorsque les deux parents vivent en couple et sont agent·es publics, le SFT n'est versé qu'à un seul parent. Les hommes étant en moyenne mieux rémunérés, cela encourage de fait le couple à choisir que le SFT soit versé sur la paie de l'homme dans le cas des couples hétérosexuels.

Cette situation pose de nombreux problèmes pratiques, en cas de séparation mais pas seulement (frais liés aux enfants majoritairement pris en charge par les femmes mais versement majoritaire aux hommes qui gagnent plus).

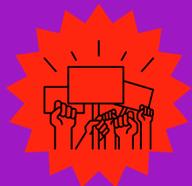
Par ailleurs, des règles spécifiques existent en cas de séparation.



- La revalorisation du SFT, en particulier pour le premier enfant puisque c'est à cette occasion que les parents font face aux frais les plus importants, et le versement d'un montant plus élevé pour les bas salaires que pour les rémunérations les plus hautes, en fonction du quotient familial.
- Le SFT étant lié au fait d'être fonctionnaire, le versement du SFT à chacun des deux parents pour éviter les difficultés en cas de séparation, du fait de la méconnaissance de la possibilité de partage.

[14] Article L622-1 - Code général de la fonction publique - Légifrance (legifrance.gouv.fr) et Circulaire FP/4 n°1864 du 09 août 1995 (DGAFF), voir : [13]Article L.1225-16 du code du travail, voir https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000031928914

[15] Voir pour les détails et les références juridiques, l'article du site [service-public.fr](https://www.service-public.fr) « le supplément familial de traitement (SFT) dans la fonction publique » : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F32513>



CHAPITRE 2

LA GROSSESSE ET LA PRÉPARATION À L'ARRIVÉE DE L'ENFANT

2.3. LE TROISIÈME TRIMESTRE DE GROSSESSE

• Les droits d'absence pendant le 3^e trimestre et la préparation à l'accouchement

En droit de même que pour le premier et le deuxième trimestre, l'agente a droit à des autorisations d'absence pour les examens médicaux obligatoires du troisième trimestre : examens médicaux mensuels et échographie[16].

D'autre part, des autorisations d'absence peuvent être accordées à certaines conditions dans le cadre du suivi des **séances de préparation à l'accouchement** : ces autorisations peuvent être accordées uniquement lorsque ces séances ne peuvent pas avoir lieu en dehors des heures de travail, et sur avis de la médecine du travail au vu des justificatifs de rendez-vous[17].

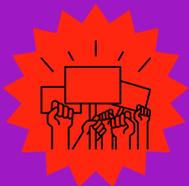
En pratique, la rédaction de la circulaire au sujet des séances de préparation à l'accouchement apparaît particulièrement obsolète (elle ne mentionne que la préparation à l'accouchement par la méthode dite « psychoprophylactique » ou « accouchement sans douleur » alors qu'il existe désormais de nombreuses sortes de préparations, par la sophrologie, le chant, le yoga, etc.).

Surtout, ici encore, le-la médecin de prévention a la main sur les aménagements horaires qui pourront éventuellement être consentis. L'administration pourrait toutefois décider de les autoriser sans avoir à passer par toutes ces démarches !

Il convient tout de même de noter que la plupart du temps, ces séances ont lieu majoritairement pendant le congé maternité et les autorisations d'absence ne sont donc nécessaires que pour très peu d'entre elles.

[16]Article L622-1 - Code général de la fonction publique - Légifrance (legifrance.gouv.fr) et Circulaire FP/4 n°1864 du 09 août 1995 (DGAFP), voir : <https://www.legifrance.gouv.fr/circulaire/id/17282>

[17]Circulaire FP/4 n°1864 du 09 août 1995 (DGAFP), voir : <https://www.legifrance.gouv.fr/circulaire/id/17282>
« Lorsque ces séances ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de service, des autorisations d'absence peuvent être accordées par les chefs de service, sur avis du médecin chargé de la prévention, au vu des pièces justificatives. »



CHAPITRE 2

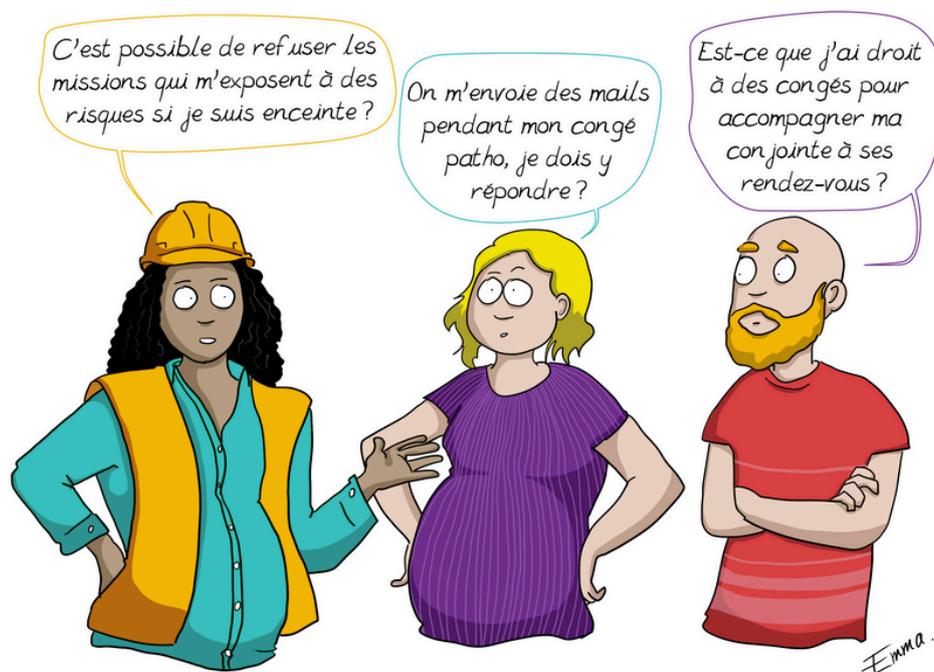
LA GROSSESSE ET LA PRÉPARATION À L'ARRIVÉE DE L'ENFANT

Autre problème majeur, le futur co-parent n'est pas concerné par cette possibilité de s'absenter pour les séances de préparation à la naissance alors que certaines d'entre elles, voire toutes, peuvent être ouvertes aux co-parents et sont extrêmement importantes pour celui ou celle qui sera amené-e à assister à l'accouchement et à s'occuper de l'enfant dès la naissance.

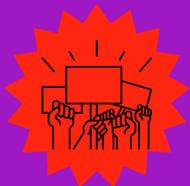
En pratique, l'autorisation d'absence pour le ou la partenaire de la femme enceinte a été accordée dans au moins un nouveau règlement intérieur (au sein de la DDETS 59) adopté en 2024 après l'intervention insistante des représentant-es du personnel dans le cadre des réunions de CSA mais uniquement pour les examens médicaux et non de façon claire pour les séances de préparation à l'accouchement (on note tout de même que dans les faits, les chef-fes de service accordent l'autorisation d'absence quand elle a été demandée par le ou la partenaire).



- Le bénéfice d'autorisations d'absence rémunérées sans passer par la médecine de prévention pour les séances de préparation à la naissance, y compris pour le ou la partenaire.



Pour que les bonnes réponses à ces questions soient systématiquement données par l'administration, mobilisons-nous et défendons nos droits !



CHAPITRE 3

LE CONGÉ MATERNITÉ, LE CONGÉ D'ADOPTION ET LE CONGÉ DU·DE LA CO-PARENT·E

3.1. LE DÉPART EN CONGÉ MATERNITÉ

La durée du congé maternité est de 16 semaines, réparties comme suit : 6 semaines avant la date prévisionnelle de l'accouchement et 10 semaines après - sachant que l'agente aura toujours droit à ses 10 semaines post accouchement, même si celui-ci intervient après la date de terme prévue[18].

À partir du troisième enfant, la durée du congé est de 26 semaines (8 semaines prénatales et 18 semaines postnatales).

Le congé est également allongé en cas de grossesse multiple (34 semaines si vous attendez des jumeaux / jumelles).

Pour les agentes qui le souhaitent : le report du début du congé maternité est possible. Une partie de la période prénatale du congé de maternité peut ainsi être reportée sur la période postnatale, sur avis de la médecine de prévention et sur présentation d'un certificat émanant du/de la médecin qui a pratiqué l'examen prénatal du sixième mois précisant que, compte tenu des conditions de travail, de transport ou du déroulement de la grossesse de l'intéressée, le report d'un certain nombre de jours (qui doit être fixé par le certificat médical) du congé prénatal sur le congé postnatal ne paraît pas contre-indiqué. La période prénatale doit toujours débiter au minimum deux semaines avant la date présumée de l'accouchement.

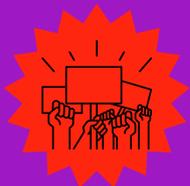
Assez souvent, le congé maternité est précédé d'un placement en congé pathologique, d'une durée de 14 jours. Ce congé peut être prescrit en une seule ou en plusieurs fois, dans la limite de deux semaines. Il peut également être prescrit après le congé maternité (et couvre une période de 14 jours après). Quoi qu'il en soit, il est assimilé au congé maternité.

En pratique, nous souhaitons rappeler à toutes de faire attention aux pressions pour «finir son travail avant le départ » ! Certain-es chef-fes n'hésitent pas à mettre la pression aux femmes avant leur départ en congé maternité (que ce soit en les relançant pour savoir si elles comptent « prendre » leur congé pathologique, ou en leur adressant des remarques du type « ce serait bien que tu laisses une section propre » ou encore, en leur demandant, à propos de leur période de congé maternité et d'arrêt maladie le précédant « tu regarderas tes mails ? »... véridique !).

Dans le contexte actuel de sous-effectif calamiteux dans les services, un départ en congé maternité, c'est un intérim supplémentaire de plusieurs mois dans des services parfois déjà exsangues.

Pourtant les femmes ne devraient en aucun cas vivre avec culpabilité leur départ en congé maternité, elles ne sont pas responsables de cette pénurie !

[18]Loi n°84-16 du 11 janvier 1984 art. 34-5°



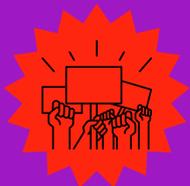
CHAPITRE 3

LE CONGÉ MATERNITÉ, LE CONGÉ D'ADOPTION ET LE CONGÉ DU·DE LA CO-PARENT·E



- Un allongement de la durée du congé maternité.
- Des effectifs, et notamment des agent-es renfort pour pallier les absences liées à la maternité et à la parentalité (congé maternité, congé paternité et accueil de l'enfant, congé d'adoption et congé parental).
- L'organisation d'un rendez-vous de préparation au départ avec l'assistant-e sociale et le service RH ainsi que le responsable hiérarchique avant le départ en congé maternité :
 - pour organiser les modalités de communication sur certains sujets pendant son absence (invitation aux vœux, information sur les réorganisations dans le service, etc.),
 - pour organiser le suivi du travail de l'agente pendant son absence,
 - pour anticiper les questions liées à la reprise du travail, faire connaître à l'agente ses droits et ceux du co-parent (temps partiel de droit, aides financières pour la garde d'enfant, etc.).





CHAPITRE 3

LE CONGÉ MATERNITÉ, LE CONGÉ D'ADOPTION ET LE CONGÉ DU·DE LA CO-PARENT·E

3.2. LE CONGÉ D'ADOPTION

Les fonctionnaires stagiaires ou titulaires, ainsi que les agent-es contractuel·les, bénéficient d'un congé d'une durée de trois jours pour accueillir un·e enfant placé·e en vue de son adoption[19].

Ils et elles bénéficient également d'un congé d'adoption[20] si un ou plusieurs enfants leur sont confié·es en vue de leur adoption, par l'une des autorités suivantes :

- Service départemental d'aide sociale à l'enfance (ASE)
- Agence française de l'adoption (AFA)
- Organisme français autorisé pour l'adoption (OAA)
- Autorité étrangère compétente (à condition que l'enfant ait été autorisé à entrer en France).

Le congé d'adoption peut être accordé à l'un·e ou l'autre des parent·es adoptif·ves.

Si l'autre parent·e adoptif·ve est aussi fonctionnaire ou contractuel·le, le congé peut être réparti entre les deux.

• La durée du congé d'adoption :

Elle varie selon le nombre d'enfants adoptés, le nombre d'enfants déjà à charge et selon que le congé est réparti ou non entre les deux parent·es. Les deux parent·es peuvent prendre leur congé d'adoption en même temps.

Pour l'adoption d'un enfant :

- avec 0 ou 1 enfant déjà à charge, le congé est de 16 semaines (+25 jours si réparti entre les deux parent·es, sans dépasser 16 semaines par parent·e)
- avec 2 enfants ou plus déjà à charge, le congé est de 18 semaines (+25 jours si réparti entre les deux parent·es, sans dépasser 18 semaines par parent·e)

Pour l'adoption de deux enfants ou plus :

- 22 semaines (+32 jours si réparti entre les deux parent·es, sans dépasser 22 semaines par parent·e).

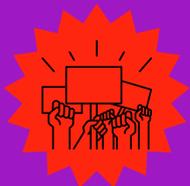
• Démarches pour demander le congé d'adoption :

Aucun texte ne fixe le délai dans lequel la demande doit être préalablement présentée.

La demande de congé d'adoption est à présenter par courrier à son/sa chef·fe de service en indiquant la date d'arrivée de l'enfant et les dates prévisionnelles de congé (le refus n'est pas possible).

[19] Article L.631-7 du Code de la fonction publique et article L.3142-4 du code du travail

[20] Article L.631-8 du Code de la fonction publique et L.1225-37 du code du travail



CHAPITRE 3

LE CONGÉ MATERNITÉ, LE CONGÉ D'ADOPTION ET LE CONGÉ DU·DE LA CO-PARENT·E

Les documents suivants doivent être joints à la demande :

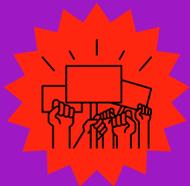
-Tout document attestant qu'un enfant vous est confié en vue de son adoption par un service départemental d'aide sociale à l'enfance (Ase), l'Agence française de l'adoption ou tout autre organisme autorisé pour l'adoption et précisant la date de son arrivée;

-Déclaration du / de la conjoint·e adoptant·e (quelque soit le statut de l'union, mariage, pacs ou union libre) attestant qu'iel ne bénéficie pas d'un congé d'adoption pour cet enfant ou que le congé est partagé.

Une disponibilité de 6 semaines maximum peut être accordée pour se rendre en outre-mer ou à l'étranger en vue de l'adoption.



- Un allongement de la durée du congé d'adoption.



CHAPITRE 3

LE CONGÉ MATERNITÉ, LE CONGÉ D'ADOPTION ET LE CONGÉ DU·DE LA CO-PARENT·E

3.3. LE DÉPART EN CONGÉ DU · DE LA CO-PARENT·E

Les fonctionnaires stagiaires ou titulaires, ainsi que les agent-es contractuel·les, ont droit à un **congé de paternité et d'accueil de l'enfant** après la naissance d'un enfant. Ce congé est de droit pour le père de l'enfant ainsi que pour la personne vivant en couple avec la mère de l'enfant[21].

Il est d'une durée de 25 jours calendaires. Sur ces 25 jours calendaires, 4 doivent obligatoirement être pris consécutivement et immédiatement après le congé de naissance de 3 jours.

La période restante de 21 jours calendaires peut être prise de manière continue ou fractionnée en 2 périodes maximum d'au moins 5 jours chacune. Ces 21 jours doivent être pris dans les 6 mois suivant la naissance.

La demande de congé de paternité doit être formulée auprès du / de la chef·fe de service au moins 1 mois avant la date prévue de l'accouchement et les dates de congé doivent aussi être confirmées 1 mois avant le début de la ou des périodes de congé.

A l'appui de la demande de congé, les pièces suivantes doivent être fournies :

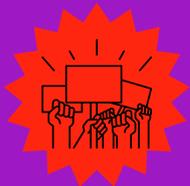
- la copie du certificat de grossesse établi par le·la médecin ou le·la sage-femme qui suit la grossesse ;
- toutes pièces justifiant de la qualité de père de l'enfant ou de personne qui vit avec la mère : mariage, pacs ou concubinage (union libre).

La demande doit indiquer la date prévisionnelle de l'accouchement et les dates et les durées de la ou des périodes de congés (la naissance sera à confirmer dans les 8 jours suivant l'accouchement accompagnée de toute pièce en justifiant).



- Un allongement de la durée du congé paternité et d'accueil de l'enfant afin :
 - qu'il soit aussi long que le congé maternité ;
 - que les soins aux nouveaux·elles né·es ne soient pas réservés aux femmes venant d'accoucher du fait de l'indisponibilité du père ou du / de la co-parent·e,
 - comme en Espagne où les pères et les coparents bénéficient de 16 semaines de congé depuis le 1er janvier 2023.

[21] Articles L.631-6 (congé de naissance) et L.631-9 (congé paternité) du Code général de la Fonction publique. Voir également la fiche dédiée sur le site [service-public.fr : https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F3156](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F3156)



CHAPITRE 3

LE CONGÉ MATERNITÉ, LE CONGÉ D'ADOPTION ET LE CONGÉ DU·DE LA CO-PARENT·E

3.4. PENDANT LE CONGÉ MATERNITÉ

L'agente (titulaire, stagiaire ou contractuelle) en congé maternité perçoit son traitement à taux plein pendant cette période, primes comprises[22]. Les agentes exerçant leurs fonctions à temps partiel sont en outre rétablies, durant leur congé de maternité ou d'adoption, dans les droits des agent-es exerçant leurs fonctions à temps plein (donc concrètement, également payées à temps plein). Notons que, pour les contractuelles, l'exigence d'ancienneté de 6 mois avant le départ en congé maternité pour bénéficier du plein traitement a été supprimée en 2021[23].

Concernant les collègues en contrat à durée déterminée : le congé de maternité ne peut pas être attribué au-delà de la période de contrat restant à courir.

Pour l'agente contractuelle, la durée du congé est prise en compte pour la détermination de l'ancienneté ou de la durée de services effectifs exigée pour le réexamen ou l'évolution des conditions de rémunération, pour l'ouverture des droits liés à la formation, pour le recrutement par la voie des concours internes et pour la détermination du classement d'échelon des lauréats de ces concours dans les corps ou cadres d'emplois de fonctionnaires.

Pour la stagiaire qui a bénéficié d'un congé de maternité, sa titularisation prend effet à la date de la fin de la durée statutaire du stage, sans tenir compte de la prolongation du stage imputable à ce congé. Les périodes de congé maternité entrent en compte, lors de la titularisation, dans le calcul des services retenus pour l'avancement.

En pratique, en congé maternité, on ne travaille pas ! Faut-il le rappeler ? Hélas oui, à en croire les réflexions de certain-es chef-fes de service : (« tu regarderas tes mails ? »).

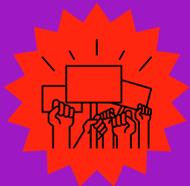
La question se pose néanmoins en cas de réorganisation des services pendant le congé maternité d'une collègue (exemple: redécoupage et/ou suppressions de sections dans une unité de contrôle, revue des missions et redéfinition des postes à l'emploi...) : comment tenir informées les collègues concernées et ne pas les mettre devant le fait accompli à leur retour ? Une réflexion gagnerait à être engagée sur le sujet. L'accord de la collègue pourrait lui être formellement demandé avant son départ pour savoir si elle souhaite être contactée dans ce type de cas.



- Une formalisation avant le congé maternité des modalités d'échanges retenues pendant le congé maternité avec l'agente dans certaines situations pouvant avoir un effet sur sa reprise de poste : réorganisation, suppression de poste, changements de section, ouverture de poste à la candidature.

[22] Article L.631-1 du Code de la fonction publique et concernant les contractuel·les, art. 15 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié par le décret n° 2021-871 du 30 juin 2021

[23] Article 15 modifié du Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État pris pour l'application des articles 7 et 7 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État



CHAPITRE 3

LE CONGÉ MATERNITÉ, LE CONGÉ D'ADOPTION ET LE CONGÉ DU·DE LA CO-PARENT·E

3.5. HOSPITALISATION DE L'ENFANT, DÉCÈS DE L'ENFANT ET « FAUSSES COUCHES »

- **En cas d'hospitalisation de l'enfant après l'accouchement:**

-Soit l'accouchement a lieu moins de 6 semaines avant le terme et l'agente bénéficie alors de jours de congé maternité supplémentaires jusqu'à la date de début de congé postnatal prévu ;

-Si l'enfant a besoin d'être hospitalisé au-delà de 6 semaines après sa naissance, l'agente peut reprendre son travail et décaler le congé postnatal non utilisé à la fin de l'hospitalisation de l'enfant.

Concernant le congé paternité ou d'accueil de l'enfant, le/la bénéficiaire peut le reporter dans une période de quatre mois suivant la fin de l'hospitalisation de l'enfant.

En cas d'hospitalisation de l'enfant immédiatement après sa naissance dans une unité de soins spécialisée : la période de congé paternité et d'accueil de l'enfant de 4 jours consécutifs suivant le congé de naissance peut être prolongée, pendant la durée de l'hospitalisation, dans la limite de 30 jours consécutifs.

Il faut dans ce cas en faire la demande. L'administration ne peut pas refuser cette prolongation.

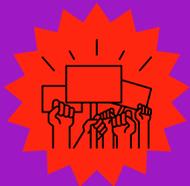
Les unités de soins spécialisés d'hospitalisation de l'enfant ouvrant droit à l'attribution de cette période de congé supplémentaire sont les suivantes : Unités de néonatalogie / Unités de réanimation néonatale / Unités de pédiatrie de nouveau-nés et de nourrissons / Unités indifférenciées de réanimation pédiatrique et néonatale.

- **Décès de l'enfant après sa naissance, au cours de la grossesse et "fausses couches"**

Lors du décès de l'enfant après sa naissance ou au cours de la grossesse, l'agente conserve son droit au congé maternité dans certaines conditions :

-Soit l'enfant décède après sa naissance : l'agent.e conserve alors son droit au congé postnatal restant dans le cadre du congé maternité ;

-Soit le décès est lié à une naissance prématurée : l'agente ne conserve son droit au congé de maternité que si l'enfant est né « viable » ce qui est défini par le fait que 22 semaines d'aménorrhée ont été atteintes ou si le fœtus pesait au moins 500g.



CHAPITRE 3

LE CONGÉ MATERNITÉ, LE CONGÉ D'ADOPTION ET LE CONGÉ DU·DE LA CO-PARENT·E

Si les seuils précités ne sont pas atteints, l'agente doit être placée en congé de maladie par son médecin traitant. En pratique, il n'existe donc pas de droit d'absence spécifique lié à une interruption spontanée de grossesse avant 22 semaines d'aménorrhée.

Cependant, depuis une loi du 7 juillet 2023, le jour de carence ne doit pas être appliqué en cas d'arrêt maladie lié à interruption spontanée de grossesse (dite « fausse couche ») [24].

En France, une grossesse sur quatre se solde de cette façon dans les 22 premières semaines d'aménorrhée. Le manque d'accompagnement de ces situations et l'absence d'un droit spécifique au niveau RH peuvent contribuer à créer un traumatisme durable chez certaines femmes et leurs conjoint·es.

Pour le père ou le/la co-parent·e, en cas de décès de l'enfant avant la naissance ou d'interruption spontanée de grossesse, aucun droit d'absence n'existe.

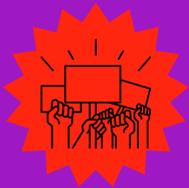
Le congé paternité et d'accueil de l'enfant n'est accordé en cas de décès de l'enfant que si l'enfant est né « vivant et viable ».



- La mise en place d'un droit d'absence spécifique 100 % rémunéré et d'au moins trois jours pour les femmes ayant vécu une interruption spontanée de grossesse et pour leur conjoint ou conjointe (à l'instar de ce qui existe en Nouvelle-Zélande).



[24]Loi du 7 juillet 2023 visant à favoriser l'accompagnement des couples confrontés à une interruption spontanée de grossesse dite fausse couche. Voir aussi : Article L.323-1-2 du Code de la sécurité sociale : « en cas de constat d'une incapacité de travail faisant suite à une interruption spontanée de grossesse ayant eu lieu avant la vingt-deuxième semaine d'aménorrhée ou à une interruption de grossesse pratiquée pour motif médical prévue aux articles L. 2213-1 à L. 2213-5 du code de la santé publique, l'indemnité journalière prévue à l'article L. 321-1 du présent code est accordée sans délai. »



CHAPITRE 4

AU RETOUR DU CONGÉ MATERNITÉ OU DU CONGÉ D'ADOPTION

4.1. LA VISITE MÉDICALE DE REPRISE

Une surveillance médicale particulière doit être assurée par la médecine du travail, comme pendant la grossesse, pour les femmes venant d'accoucher ou allaitantes[25].

Une visite médicale à la reprise du travail est donc obligatoire. Cela concerne toutes les agentes, titulaires, stagiaires et contractuelles.

En pratique, nous avons constaté dans les services que les visites médicales de retour de congé maternité sont très rarement organisées.

Il faut donc insister auprès de sa hiérarchie pour qu'une visite soit organisée à la demande de l'employeur. Ce rendez-vous est indispensable afin d'obtenir des aménagements de postes correspondant à l'état de santé après l'accouchement (état de fatigue exacerbé, nécessités liées à l'allaitement et possibilité d'obtenir rapidement un allègement horaire d'une heure – voir ci-dessous).

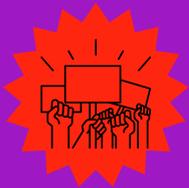
Attention : contrairement aux entreprises privées, dans lesquelles la visite médicale de reprise doit être organisée dans un délai de 8 jours calendaires à compter de la reprise (article R.4624-31 du Code du travail), aucun délai n'est imposé à l'administration !

Mais comme le texte précise que la visite est obligatoire pour les femmes venant d'accoucher, cela suppose qu'elle ait lieu rapidement à la reprise.



- L'organisation systématique par l'administration de la visite de reprise auprès de la médecine de prévention le jour de la reprise du travail.

[25] Article 24 du décret du 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



CHAPITRE 4

AU RETOUR DU CONGÉ MATERNITÉ OU DU CONGÉ D'ADOPTION

4.2. L'AMÉNAGEMENT DU POSTE DE TRAVAIL

En droit :

La médecine du travail est seule habilitée à proposer des aménagements de poste de travail ou de conditions d'exercice des fonctions justifiés par l'âge, la résistance physique ou l'état de santé des agentes.

Elle peut également proposer des aménagements temporaires de poste de travail ou de conditions d'exercice des fonctions au bénéfice des femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes.

Lorsque ces propositions ne sont pas agréées par l'administration, celle-ci doit motiver par écrit son refus et la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail ou, à défaut, le Comité social d'administration doit en être tenu informé.[26]

Dans son guide juridique d'application du décret 82-453 (p.41), la DGAFP rappelle :

« L'aménagement du poste de travail peut porter sur un allègement des tâches à accomplir, l'octroi de temps de repos, l'aménagement matériel du poste de travail.

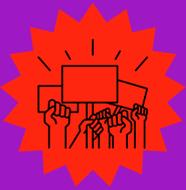
L'aménagement peut impliquer que le temps de travail soit inférieur à celui effectué dans l'établissement. Si les attributions de l'agent le permettent, il serait possible qu'une partie des heures soient effectuées à domicile avec l'avis du médecin de prévention (QE n° 49145 du 24 juillet 2000, JO AN du 30 octobre 2000).

Face à la demande d'aménagement de poste d'un agent, l'employeur est assujéti à une obligation de moyens.

L'employeur ne peut pas se borner à affirmer qu'aucun poste adapté n'est vacant (CAA Nantes, 14 mars 2003, M. F, req n° OONTO1965 ; CAA Nancy N° 04NCOO7091er juin 2006 M.H).

Il appartient à l'employeur d'apporter la preuve qu'il a étudié l'adaptation du poste occupé. Il appartient à l'employeur de prouver qu'il a effectué les diligences nécessaires pour trouver un poste (TA Rennes, 27 août 2003, M. M, req n° O21768). »

[26] Article 26 du même décret du 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



CHAPITRE 4

AU RETOUR DU CONGÉ MATERNITÉ OU DU CONGÉ D'ADOPTION

En pratique :

Comme pour les aménagements de poste en cours de grossesse, l'administration ne se donne pas les moyens de garantir un retour serein au travail et adapté à l'état de santé de chacune.

Ainsi :

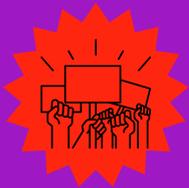
-Beaucoup de femmes de retour de congé maternité reprennent à temps partiel mais la charge de travail est rarement adaptée par rapport à la quotité de travail ; la plupart du temps on demande en réalité à l'agente à temps partiel de faire la même quantité de travail qu'avant... en moins de temps et en perdant une partie de sa rémunération !

-Les restrictions d'aptitude pour les femmes allaitantes ou les femmes de retour de congé maternité peuvent durer dans le temps et ne donnent que très rarement lieu à un réel aménagement de la charge de travail pour prendre en compte ces restrictions, indépendamment de la question du temps partiel.

-Aucune autorisation d'absence spécifique n'existe pour les rééducations périnéales et abdominales alors qu'elles sont susceptibles de se prolonger après la reprise (on devrait être totalement fraîches et dispos 10 semaines après l'accouchement !).



- Une évaluation des risques réalisée par l'administration employeuse et la définition de mesures de prévention claires et harmonisées pour les femmes de retour de congé maternité ;
- Comme pendant la grossesse, des aménagements de poste systématiques : la réduction du temps de travail d'1h par jour au retour de congé maternité déconnectée de la notion d'allaitement ; la possibilité élargie de télétravailler si l'agente le souhaite ; le retrait des missions impliquant une surcharge de travail (pas d'intérim en section d'inspection du travail par exemple).



CHAPITRE 4

AU RETOUR DU CONGÉ MATERNITÉ OU DU CONGÉ D'ADOPTION

4.3. L'ENTRETIEN DE RETOUR DE CONGÉ

En droit :

Dans les entreprises privées, le Code du travail impose à l'employeur de la salariée qui reprend son activité à l'issue d'un congé maternité de lui proposer un entretien professionnel consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi[27].

Dans la fonction publique, cette obligation n'a pas été transposée.

En pratique, le « guide parentalité » diffusé de façon très confidentielle sur l'intranet PACO prévoit bien un entretien de retour de congé avec le correspondant RH et le responsable hiérarchique de l'agent-e au cours duquel celui.celle-ci est censé être informé sur ses droits (action sociale, temps de travail) et recevoir les informations sur la vie du service pendant son absence, l'organisation de sa reprise de ses dossiers...

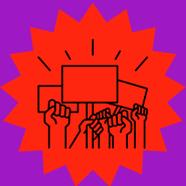
Ce type d'entretien n'est jamais organisé dans nos services. Ce n'est pas avant l'entretien annuel d'évaluation que ces questions pourront être abordées (s'il a lieu). Pour autant, l'entretien d'évaluation n'est pas un cadre propice. D'autant que ces questions n'ont pas nécessairement à être abordées uniquement avec le chef de service qui procède à l'évaluation. Ainsi, la présence du service RH pourrait être utile.

On en profite pour rappeler que le ou la chef-fe de service doit fixer à l'agent-e de retour de congé maternité ou d'adoption une date d'entretien professionnel d'évaluation, y compris si la campagne d'évaluation est terminée pour les autres agents. Si nos syndicats s'opposent à la logique de ces entretiens, il n'en reste pas moins que chaque agent-e doit être mis en capacité de choisir s'il y participe ou non. L'absence d'entretien professionnel entraîne par ailleurs l'absence d'entretien de formation (réalisés ensemble par le.la chef-fe de service), ce qui peut défavoriser l'agent-e de retour de congé et contribuer à alimenter les inégalités, en particulier entre femmes et hommes.



- L'organisation systématique d'un rendez-vous avec le ou la chef-fe de service et le service RH lors du retour de congé maternité pour aborder toutes les questions liées à la reprise du travail.

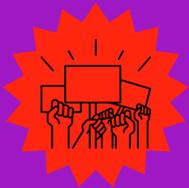
[27] Articles L. 1225-27 et L. 6315-1 alinéa 2 du Code du travail



CHAPITRE 4

AU RETOUR DU CONGÉ MATERNITÉ OU DU CONGÉ D'ADOPTION





CHAPITRE 4

AU RETOUR DU CONGÉ MATERNITÉ OU DU CONGÉ D'ADOPTION

4.4. L'ALLAITEMENT

En droit : les dispositions relatives à l'allaitement sont très limitées dans la fonction publique.

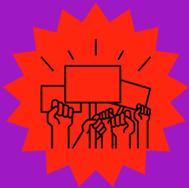
Nous ne pouvons nous appuyer que sur un tout petit article dont la mise en œuvre n'est pas si claire : l'article 46 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique prévoit que : « Pendant une année à compter du jour de la naissance, un fonctionnaire allaitant son enfant peut bénéficier d'un aménagement horaire d'une heure maximum par jour, sous réserve des nécessités du service, et selon des modalités définies par décret en Conseil d'État. »

Les autorisations d'absence pour allaitement sont limitées à une heure par jour à prendre en 2 fois si l'administration dispose d'une crèche. En l'absence de crèche, l'administration peut aussi accorder des autorisations d'absence pour allaitement si la proximité du lieu de garde de l'enfant le permet.

Dans les entreprises privées, les droits liés à l'allaitement sont datés mais un peu plus précis. Le Code du travail prévoit que « pendant une année à compter du jour de la naissance, la salariée allaitant son enfant dispose à cet effet d'une heure par jour durant les heures de travail » mais aussi que « L'heure prévue à l'article L. 1225-30 dont dispose la salariée pour allaiter son enfant est répartie en deux périodes de trente minutes, l'une pendant le travail du matin, l'autre pendant l'après-midi. La période où le travail est arrêté pour l'allaitement est déterminée par accord entre la salariée et l'employeur. À défaut d'accord, cette période est placée au milieu de chaque demi-journée de travail. » Ces dispositions sont datées car elles renvoient à la pratique – qui s'est légèrement perdue – d'emmener son enfant au travail et de l'allaiter sur son lieu de travail.

En pratique, dans nos services, aucun soutien particulier n'est apporté aux femmes désirant allaiter, notamment pour permettre et faciliter leur démarche. Pourtant il est possible de reprendre le travail et de continuer à allaiter son bébé, notamment en tirant son lait pendant sa journée de travail grâce à un tire-lait. Sur prescription du/de la médecin ou sage-femme, sa location donne lieu à un remboursement de la Sécurité sociale.

Par conséquent, une fois de plus, c'est aux femmes d'aller chercher les informations et les pratiques sont disparates : a-t-on le droit à des ASA ou à un horaire aménagé comme pendant la grossesse ? Les agentes de contrôle peuvent-elles bénéficier de restrictions d'aptitude permettant d'éviter leur exposition à certains risques et comment le travail est-il réorganisé dans le service dans ce cas ?



CHAPITRE 4

AU RETOUR DU CONGÉ MATERNITÉ OU DU CONGÉ D'ADOPTION

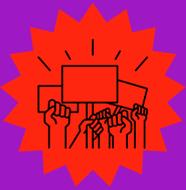
Le plus souvent, c'est aux femmes de se débrouiller voire de négocier avec une hiérarchie passive ou hostile.

Des bonnes pratiques sont néanmoins observées dans certains départements :

- la remise de la clé de son bureau individuel pour tirer son lait tranquillement ou la mise à disposition d'un local non utilisé qui ferme à clé,
- des restrictions d'aptitude pour les agentes de contrôle (pas d'exposition au risque CMR),
- la mise à disposition exclusive d'un petit frigo pour entreposer le lait fraîchement tiré et les pains de glace,
- des autorisations d'absence sur le temps de travail pour tirer son lait au bureau ou pour aller allaiter sur le lieu de garde de son bébé (1h en tout),
- le paramétrage de la pointeuse à 6h42 sans impact sur la rémunération, les congés ou les JRTT, laissant à l'agente la possibilité de gérer son allaitement comme elle l'entend.



- Le droit de tirer son lait au travail dans des conditions dignes et sécurisées : avec un local qui ferme à clé pour pouvoir tirer son lait tranquillement, quel que soit l'effectif (car non, tirer son lait dans les toilettes, ce n'est ni respectueux de la dignité de la personne allaitante, ni acceptable en termes de conditions d'hygiène) ; avec l'accès garanti à un point d'eau pour laver son matériel et un réfrigérateur pour entreposer son lait.
- La réduction du temps de travail d'une heure pour tous les parents immédiatement après la naissance ;
ce droit doit être déconnecté de l'allaitement et être accordé au co-parent qui, s'il s'implique auprès de l'enfant, est également très fatigué-e.
- Des places en crèche en nombre suffisant, notamment (mais pas uniquement) situées sur le lieu de travail, afin de faciliter l'allaitement dans les locaux de la crèche.



CHAPITRE 4

AU RETOUR DU CONGÉ MATERNITÉ OU DU CONGÉ D'ADOPTION

4.5. LES CONGÉS ET RTT NON PRIS PENDANT LE CONGÉ MATERNITÉ

Les agent-es qui n'ont pas pu prendre tout ou partie de leurs congés en raison d'un congé de maternité, d'adoption ou de paternité et accueil de l'enfant, ont droit à un report automatique de ces congés sur l'année suivante.

Les congés reportés peuvent être posés jusqu'au 31 décembre de l'année N+1. Au-delà de cette date, ils sont perdus.

Attention, les agent.es absentes sur les années N-1 et N (par exemple, en arrêt maladie puis en congé maternité), bénéficient sur l'année N+1 du report automatique des seuls congés de l'année N. Les congés de l'année N-1 sont perdus même s'ils ont fait l'objet d'un report sur l'année N.

Par ailleurs, les congés non pris en raison d'un congé de maternité, d'adoption ou de paternité et accueil de l'enfant peuvent être placés sur le compte épargne-temps (CET) sans plafonnement.

En ce qui concerne les RTT, nous constatons en pratique que dans plupart des services, les absences pour congés maternité, paternité et congé d'adoption sont assimilés à du temps de travail effectif et n'entraînent donc pas de perte proportionnelle de RTT.

Cependant, cette pratique n'est pas systématique et certain.es peuvent se voir supprimer des RTT. Face à une administration locale qui entendrait réduire le nombre de RTT de l'agent-e proportionnellement à la durée de l'absence pour congé maternité, paternité ou adoption, il est possible d'opposer les arguments suivants :

- L'article L822-28 du Code général de la fonction publique dispose « La période pendant laquelle l'agent public bénéficie d'un congé pour raison de santé ne peut générer de temps de repos lié au dépassement de la durée annuelle du travail. ». Cet article ne vise donc pas les congés liés à la parentalité.
- La circulaire DGAFP du 18 janvier 2012 relative à la réduction des droits à RTT en cas de congé pour raison de santé dans la fonction publique précise quels congés entraînent une réduction des RTT. Les congés de maternité, paternité et adoption ne sont pas mentionnés. Une réponse au Sénat du 14 mars 2013 du Ministère de la réforme de l'État, de la décentralisation et de la Fonction Publique avait confirmé que le nombre de jours de RTT ne peut pas être modulé en cas de congé de maternité, de congé de paternité ou d'adoption [28].
- La décision de la CAA de Marseille (13MAO1275) qui avait indiqué que les RTT devaient être réduits en cas d'arrêt maladie et également en cas de congé de maternité, de congé de paternité ou d'adoption concerne la fonction publique hospitalière.
- Le « guide de la parentalité » disponible sur PACO et applicable dans nos services rappelle que les agents en congé maternité, paternité et adoption continuent de bénéficier des jours ARTT.
- Les autorisations d'absence pour lesquelles le texte les instituant prévoit qu'elles sont assimilées à du temps de travail effectif génèrent des heures de RTT[29]. Il est donc possible de prévoir au règlement intérieur d'une administration que la durée du congé maternité, d'adoption et de paternité ou accueil de l'enfant est assimilée à du temps de travail effectif, ce qui impliquera de ne pas réduire les droits à RTT des agent.es bénéficiant de ces congés.

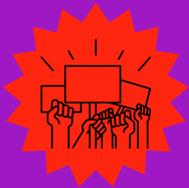


En pratique, le placement sur le CET de tous les jours de congés ou de RTT restants en fin d'année semble être la meilleure solution pour les agent.es afin de conserver leurs jours de congés.

- Que les arrêts de travail liés à la parentalité ainsi que les ASA (notamment pour garde d'enfants) n'entraînent jamais de retrait proportionnel de RTT.

[28] Publiée dans le JO Sénat du 14/03/2013 - page 879

[29] Circulaire du 31 mars 2017 relative à l'application des règles en matière de temps de travail dans les trois versants de la fonction publique



CHAPITRE 4

AU RETOUR DU CONGÉ MATERNITÉ OU DU CONGÉ D'ADOPTION

4.6. GARDER ET FAIRE GARDER SES ENFANTS

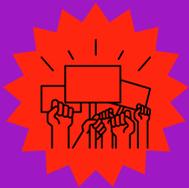
Parce que nous vivons une période de pénurie des modes de garde pour les jeunes enfants, en particulier en ce qui concerne les places en crèche et le nombre de professionnel·les de la petite enfance faisant défaut dans les crèches, parce que notre administration est loin d'être exemplaire pour donner accès à des places en crèche à ses agent·es, la question de la garde des enfants après la naissance est particulièrement sensible.

• Les aides financières pour la garde et l'éducation des enfants (via les CESU notamment)

Les ministères sociaux proposent aux agents titulaires et contractuels, dans le cadre des prestations d'action sociale, en fonction de leur quotient familial, de leur financer jusqu'à plusieurs centaines d'euros de chèques emploi service (CESU) qui peuvent servir :

- Pour la garde d'enfants,
- Pour des services à la personne au domicile, comme du ménage ou des repas par exemple, qui peuvent être d'une grande aide pendant la grossesse ou juste après l'arrivée d'un enfant, afin de se reposer réellement plutôt que d'enchaîner les corvées.

GARDE ET ÉDUCATION DES ENFANTS			
CESU	Interministériel - Garde d'enfant 0-6 ans	Entre 200€ et 840€ par enfant à charge	Aucune condition de ressources pour les familles monoparentales
	Ministériel - Services à la personne	Entre 200€ et 400€	Participation intégrale de l'employeur selon le QF de l'agent : < 971 : 400 € De 971 à 1137 : 320 € De 1138 à 1306 : 260 € De 1307 à 1699 : 200 €
AIDE À L'ÉDUCATION	Maternelle - Primaire Collège	34,88 €	Ces montants de base peuvent être majorés au niveau régional. Cette majoration ne peut excéder 50 % du montant de base, qui est également modulé selon le coefficient agent. La prestation ne sera pas servie pour toute scolarité rémunérée post bac.
	Secondaire classique Secondaire technique	58,94 € 88,36 €	
	Contrat d'apprentissage ou de de professionnalisation	116,70 €	
	Études supérieures Complément "logement étudiant"	233,53 €	



CHAPITRE 4

AU RETOUR DU CONGÉ MATERNITÉ OU DU CONGÉ D'ADOPTION

Les montants et conditions d'octroi des aides pour la garde et l'éducation des enfants rappelés dans le tableau page précédente figure dans la note d'information N° DRH/DIAS/2022/141 du 28 avril 2022 relative aux prestations d'action sociale en faveur des agents – services déconcentré.

En pratique, les agent.es sont très mal informé-es des dispositifs existants. Il ne faut donc pas oublier de faire les demandes afin d'avoir accès à ces aides. Les demandes de prestations d'action sociale doivent pour la plupart être réalisées par la voie dématérialisée sur le portail PEPS : <https://peps.social.gouv.fr>

Il est conseillé de prendre attache avec son-sa correspondant-e local-e en charge de l'action sociale pour être sûr de faire les démarches correctement.

• Les autorisations d'absence pour garde d'enfant

Plus connues sous le nom de « jours enfant malade », les autorisations d'absence pour garde d'enfant sont en réalité déconnectées de la notion de maladie de l'enfant^[30]^[31].

Il s'agit de journées ou de demi-journées d'absence rémunérées, accordées pour garder un enfant malade ou qui ne peut être accueilli dans son mode de garde habituel (crèche, école, par exemple en cas de fermeture imprévue), ce jusqu'aux 16 ans de l'enfant (sans limite d'âge pour les enfants handicapés).

Le nombre maximum de jours d'autorisation d'absence qui peut être accordé par an est de 12 jours pour une personne vivant seule (porté à 15 jours si les absences ne sont pas fractionnées).

Pour un couple d'agent-es public-ques, le nombre de jours est de 6 par parent (ou 8 si les absences ne sont pas fractionnées) pour un temps plein. Les congés sont attribués à la famille, l'agent-e qui dépasse son quota individuel pourra être amené-e à justifier à l'administration que l'autre parent n'a pas utilisé tous les jours attribués.

Pour une personne dont le conjoint ou la conjointe (mariage, pacs ou union libre) est en recherche d'emploi ou s'il ou elle ne bénéficie pas d'autorisation d'absence dans son travail, le nombre de jours reste à 12.

Pour une personne dont le conjoint ou la conjointe a des jours d'absence mais en moins grand nombre que dans la fonction publique, l'agent-e bénéficie de la différence de jours.

En pratique, alors que l'administration pourrait théoriquement le faire, les jours d'absence pour garde d'enfants sont rarement proratisés en fonction de la quotité de temps de travail. C'est donc une bonne chose ! De même, dans les bons points à mettre à l'actif de notre employeur, certains services RH ne demandent aucun justificatif et se contentent d'une attestation sur l'honneur pour valider l'absence dans la badgeuse.

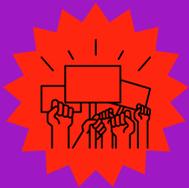
Défendons cet état de fait et demandons que ces facilités soient accordées partout où ce n'est pas le cas ! C'est d'ailleurs ce que revendique le Collège de la médecine générale avec son action « certificats absurdes ».



- Que soit acté explicitement le bénéfice des autorisations spéciales d'absence pour garde d'enfant sur simple attestation sur l'honneur.

[30] Code de la fonction publique : article L622-1 Article L622-1 - Code général de la fonction publique - Légifrance (legifrance.gouv.fr)

[31] Circulaire n°1475 du 20 juillet 1982 relative aux autorisations d'absence pouvant être accordées aux agents publics pour soigner un enfant malade ou pour en assurer momentanément la garde Légifrance - Droit national en vigueur - Circulaires et instructions



CHAPITRE 4

AU RETOUR DU CONGÉ MATERNITÉ OU DU CONGÉ D'ADOPTION

• L'utilisation du CET au retour de congé

Depuis le 1er mai 2020, à l'issue d'un congé de maternité, d'adoption ou de paternité et d'accueil de l'enfant, d'un congé de proche aidant-e ou d'un congé de solidarité familiale, l'agent-e qui en fait la demande bénéficie de plein droit des droits à congés accumulés sur son compte épargne-temps.

Les nécessités de service ne peuvent pas être opposées à l'agent-e pour lui refuser le droit de prendre son CET dans ces cas [32].

En pratique, mieux vaut anticiper ce droit en faisant la demande en amont, par exemple en respectant un délai de prévenance d'un mois avant la date de début des congés.

L'utilisation du CET peut ainsi être une façon de prolonger le congé maternité ou le congé paternité afin de garder son enfant plus longtemps.

Ces solutions sont des palliatifs, dans l'attente d'obtenir par nos mobilisations des congés paternité et maternité allongés et des places en nombre suffisant dans les différents modes de garde.

• Le congé parental à temps plein

Le congé parental permet de cesser temporairement son activité pour élever un enfant (après une naissance, une adoption d'un enfant de moins de 16 ans ou lorsque l'on est tuteur-riche d'un enfant)[33].

Il peut être accordé à l'un ou l'autre des parents ou aux deux simultanément.

Il concerne les fonctionnaires titulaires, stagiaires, et les contractuel-les qui peuvent justifier d'un an d'ancienneté à la date de naissance de l'enfant ou de l'arrivée au foyer de l'enfant.

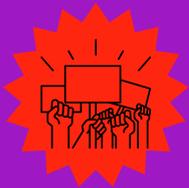
Sa durée maximale dépend du nombre d'enfants nés simultanément et de s'il s'agit d'une naissance ou d'une adoption. En cas de naissance, les durées maximales sont les suivantes :

Nombre d'enfants nés simultanément	Durée maximale du congé parental
1	Jusqu'au 3e anniversaire de l'enfant
2	Jusqu'à l'entrée à l'école maternelle des enfants
3 ou plus	5 prolongations possibles au maximum jusqu'au 6e anniversaire des enfants

[32] Décret n° 2020-287 du 20 mars 2020 relatif au bénéfice de plein droit des congés accumulés sur le compte épargne-temps par les agents publics

Extension de l'utilisation des droits épargnés sur un CET - intranet action sociale (ader.gouv.fr)

[33] Articles L.515-1 et suivants du code de la fonction publique



CHAPITRE 4

AU RETOUR DU CONGÉ MATERNITÉ OU DU CONGÉ D'ADOPTION

Le congé parental peut débuter à tout moment au cours de la période y ouvrant droit mais doit obligatoirement être pris de manière continue. Il ne peut pas être fractionné.

En pratique, le problème principal du congé parental est qu'il n'est absolument pas rémunéré et que cela conduit à ce que ce soit majoritairement les femmes, en moyenne moins bien rémunérées que leur conjoint ou partenaire masculin, qui cessent leur activité car le choix dans le couple est souvent de conserver la rémunération la plus élevée.

L'absence de rémunération est partiellement compensée par l'aide financière de la CAF, la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE). Cependant, la durée de versement de la PreParE ne coïncide pas avec la durée du congé parental. Exemple, pour un premier enfant, la prestation n'est versée que 6 mois (à chaque parent qui réduit ou cesse son activité) alors que le congé parental peut durer jusqu'aux 3 ans de l'enfant.

Malheureusement, aucune information précise n'est donnée par les services RH sur ces prestations permettant de compenser les pertes financières liées au congé parental, qu'il soit à temps plein ou à temps partiel (voir ci-dessous). Il est recommandé de se tourner directement vers la CAF ou, au préalable, vers l'assistante sociale qui assure des permanences dans chaque département.

Bon à savoir :

-pour les fonctionnaires comme pour les contractuel·les, les périodes de congé parental sont prises en compte pour la retraite (uniquement les périodes intervenues depuis le 1er janvier 2004 pour les fonctionnaires).

-Les congés annuels non pris en raison d'un congé parental sont reportés automatiquement en fin de congé parental, quelle qu'en soit sa durée.

• **Le travail à temps partiel à la suite de la naissance**

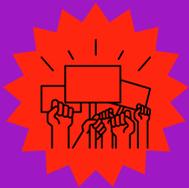
Le passage à temps partiel est de droit à l'occasion de chaque naissance ou adoption, jusqu'au 3e anniversaire de l'enfant en cas de naissance et pendant les 3 ans suivant l'arrivée de l'enfant au foyer en cas d'adoption^[34].

Attention, ce droit au temps partiel ne concerne que les fonctionnaires (titulaires et stagiaires) et les contractuel·les qui sont employé·es depuis plus d'un an à temps complet.

La demande de temps partiel peut consister à passer à 50, 60, 70 ou 80% et ne peut pas être refusée par l'administration.

La demande doit être faite par écrit, peut avoir lieu à tout moment durant les 3 ans en précisant la date à compter de laquelle le passage à temps partiel est souhaité et pour quelle durée. Les textes ne fixent aucun délai de prévenance ni les pièces à fournir.

[34] Article L.612-3 du Code de la fonction publique



CHAPITRE 4

AU RETOUR DU CONGÉ MATERNITÉ OU DU CONGÉ D'ADOPTION

Le temps partiel est accordé pour une période de 6 mois à 1 an, renouvelable, pour la même durée, par tacite reconduction dans la limite de 3 ans.

La demande de changement de quotité ou de jour de temps partiel doit être faite au moins 2 mois avant la date de modification souhaitée (délai non applicable en cas de motif grave, par exemple baisse importante des revenus du ménage).

En pratique, il est recommandé de faire sa demande de passage à temps partiel deux mois avant la date souhaitée et de se tourner vers son supérieur hiérarchique et le service RH qui vous remettra un formulaire de demande de passage à temps partiel.

Le droit au temps partiel après la naissance ou l'adoption est bien respecté par l'administration. En revanche l'aménagement de la charge de travail en conséquence pose problème. De façon quasi systématique, les agent.es qui passent à temps partiel ne voient pas leur charge de travail réduite. Il leur est la plupart du temps demandé, de fait, de rattraper le travail non fait les jours de temps partiel pendant leurs jours de présence.

Un conseil pratique pour tenter de bénéficier d'un réel aménagement de poste (ou s'ouvrir un droit à recours devant le TA) : faire une demande formelle à l'administration de transmettre une fiche de poste modifiée tenant compte des changements de quotité de temps de travail.

La rémunération brute (traitement indiciaire, indemnité de résidence, supplément familial de traitement, nouvelle bonification indiciaire, primes et indemnités) est quant à elle bien réduite proportionnellement à la durée de travail. Sauf pour le temps partiel à 80% et 90% qui sont respectivement rémunérés aux 6/7^e (environ 85%) et 32/35^e (91,4%).

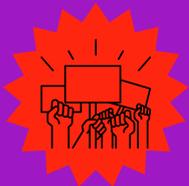
Afin de compenser partiellement le manque à gagner, il est possible de solliciter l'aide financière de la CAF, appelée la Prestation partagée d'Éducation de l'Enfant (PreParE) – voir ci-dessus – dont la durée de versement n'est cependant pas forcément la même que la durée du droit à temps partiel (pour le premier enfant, prestation versée pendant 6 mois par la CAF alors que le temps partiel est de droit jusqu'aux trois ans de l'enfant). Cette prestation de la CAF peut être sollicitée par les deux parents simultanément.

Prise en compte des périodes à temps partiel de droit pour :

-La carrière et la formation : les périodes à temps partiel sont assimilées à du temps plein pour l'avancement d'échelon, de grade, la promotion interne, les droits à formation ;

-La retraite : les périodes à temps partiel sont comptabilisées comme des services à temps plein pour la constitution du droit à pension, le calcul de la durée d'assurance, le calcul de la pension de retraite (une année à temps partiel compte donc toujours pour 4 trimestres).

-Attention, pour les contractuel.les, les périodes de travail à temps partiel sont prises en compte dans le calcul du nombre de trimestres d'assurance retraite à condition que la rémunération soit au moins égale à 1 690,50 €.



CHAPITRE 4

AU RETOUR DU CONGÉ MATERNITÉ OU DU CONGÉ D'ADOPTION

• Le temps partiel annualisé à la suite de la naissance

Il est également possible de demander un temps partiel annualisé qui permet de reprendre le travail en commençant par une période non travaillée pouvant aller jusqu'à deux mois.

Le temps restant à travailler est aménagé sur le reste du cycle de douze mois, selon une quotité de service de 60 %, 70 %, 80 % ou 100 %, afin que l'agent assure l'intégralité de sa quotité de service à temps partiel annualisé.

En pratique, cet aménagement du temps partiel peut constituer une solution pour « prolonger » le congé maternité, d'adoption ou paternité et accueil de l'enfant.

Attention cependant car depuis juillet 2022, le temps partiel organisé sur l'année n'est plus de droit^[35]. Pourtant, le plan égalité 2021-2023 des ministères sociaux prévoyait bien dans son axe 3-5 de « favoriser l'annualisation du temps partiel comme alternative au congé parental » ...

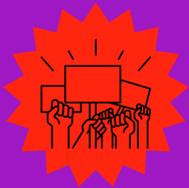
Ce type de solution compte donc parmi les palliatifs, dans l'attente d'obtenir par nos mobilisations des congés paternité et maternité allongés et des places en nombre suffisant dans les différents modes de garde.



- L'allongement du temps partiel de droit au-delà des trois ans de l'enfant;
- L'aménagement de la charge de travail des agent-es à temps partiel;
- L'alignement par le haut des droits des contractuel·les sur ceux des fonctionnaires;
- Le rétablissement du caractère « de droit » du temps partiel annualisé après l'arrivée d'un enfant et au-delà des trois ans de l'enfant.



[35] Le « décret n° 2020-467 du 22 avril 2020 relatif aux conditions d'aménagement d'un temps partiel annualisé pour les agents publics à l'occasion de la naissance ou de l'accueil d'un enfant » n'a prévu le caractère obligatoire de cet aménagement que jusqu'au 30 juin 2022



CHAPITRE 4

AU RETOUR DU CONGÉ MATERNITÉ OU DU CONGÉ D'ADOPTION

• Le congé de disponibilité pour élever un enfant

Les fonctionnaires titulaires peuvent demander une disponibilité pour élever un enfant de moins de 12 ans^[36]. Il s'agit d'une période non rémunérée. Elle est accordée pour 3 ans maximum. Aucun texte ne fixe de durée minimum. À la fin d'une période de 3 ans maximum, la disponibilité est renouvelable par période de 3 ans maximum jusqu'au 12 ans de l'enfant.

Aucun délai de prévenance n'est exigé. Un délai d'un mois est toutefois conseillé pour garantir une réponse de l'administration.

Si l'agent-e a été ou est en disponibilité pour élever un enfant depuis le 8 août 2019, il conserve ses droits à avancement d'échelon et de grade pendant 5 ans maximum.

Pour celles et ceux en disponibilité pour élever un enfant avant le 8 août 2019, les périodes de disponibilité n'ont pas été prises en compte pour l'avancement.

Les périodes de disponibilité pour élever un enfant, né ou adopté à partir du 1er janvier 2004, sont prises en compte dans le calcul du nombre de trimestres d'assurance retraite, dans la limite de 3 ans par enfant.

Les fonctionnaires stagiaires n'ont pas le droit de prendre une disponibilité.

Pour les contractuel-les ayant une ancienneté minimum d'un an, un congé similaire existe, non rémunéré^[37].

4.7. AIDES FINANCIÈRES DE LA CAF ET DE LA MUTUELLE POUR NAISSANCE OU ADOPTION

La CAF accorde sous condition de ressources :

-Une prime à la naissance d'environ 950 euros multipliée par le nombre d'enfants à naître (jumeaux, triplés, etc.)

-Une prime à l'adoption pour l'accueil d'un enfant de moins de 20 ans, d'un montant d'environ 1900€

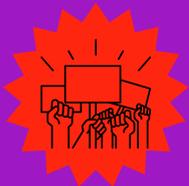
La CAF verse également des allocations familiales à compter du 2e enfant. Leur montant varie en fonction des ressources et du nombre d'enfants.

La CAF verse sans condition de ressources une allocation d'éducation pour les enfants handicapés de moins de 20 ans.

Enfin, la plupart des mutuelles ou complémentaires santé versent une prime à la naissance ou à l'adoption à leurs adhérents, en moyenne de 50 à 200 euros par naissance (150€ pour les adhérents à la MGAS, à demander dans les trois mois suivant la naissance, sous condition d'inscription de l'enfant en qualité d'ayant droit au contrat).

[36] Voir le site services-public.fr, la fiche sur la disponibilité pour élever un enfant

[37] article 20 du Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986



CHAPITRE 4

AU RETOUR DU CONGÉ MATERNITÉ OU DU CONGÉ D'ADOPTION

4.8. DISCRIMINATIONS AU RETOUR DE CONGÉ MATERNITÉ

Au sein des Ministères sociaux, 47,4% des femmes interrogées ont déclaré que la maternité avait eu des conséquences négatives sur leur évolution de carrière, lors d'une enquête menée en 2019 [38].

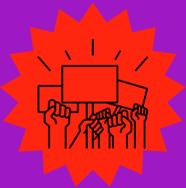
La maternité a un impact négatif sur les carrières des femmes dans le privé comme dans le public. D'après le 10^e baromètre de la perception des discriminations dans l'emploi du Défenseur des droits, la grossesse et la maternité constituent le 3^e motif de discrimination cité par les femmes.

Au-delà du recours au congé parental d'éducation et du temps partiel, diverses études tendent à démontrer que les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes augmentent nettement au cours de leur vie et tout particulièrement quand elles et ils ont des enfants. Lorsqu'ils ont des enfants les hommes voient leur situation professionnelle quasiment inchangée, de trop rares études observant même une amélioration de leur rémunération liée à une plus grande implication dans le travail (INSEE 2019 – MEURS, PONTHEUX 2010).

Dans nos services la discrimination liée à la maternité peut se traduire par des promotions qui profitent à d'autres, du simple fait de l'absence, par des CIA moins élevés, par des postes de travail non aménagés. Notre administration sur-communique sur sa cellule d'écoute mais n'a toujours rien mis en place pour garantir l'absence de discrimination des femmes en congé maternité ou en congé parental que ce soit pendant leur temps de congés (en ces temps de réorganisation permanente) ou à leur retour.

Sur la distribution de primes variables (CIA élevé) : même en l'absence de statistiques à ce sujet, on peut oser affirmer qu'une femme obtiendra très rarement un CIA élevé / majoré l'année de son congé maternité.

[38] Rapport final sur les effets de la parentalité sur la carrière dans les services centraux et déconcentrés des ministères sociaux – enquête EGAE de 2019



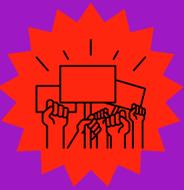
CHAPITRE 4

AU RETOUR DU CONGÉ MATERNITÉ OU DU CONGÉ D'ADOPTION



- La mise en œuvre du rattrapage salarial, soit l'application des dispositions de l'article L.1225-26 du Code du travail qui obligerait nos directions à garantir aux femmes de retour de congé maternité un CIA au moins équivalent à la moyenne du CIA consentie au sein de sa catégorie;
- Avant le départ en congé maternité la formalisation des modalités d'échanges retenues avec l'agente pendant son ou ses congés si des postes sont ouverts à la candidature au sein de sa direction;
- Un état des lieux de la discrimination liée à la maternité au sein du Ministère, notamment en ce qui concerne la rémunération ;
- Une formation appropriée des chef-fes de service sur la conduite à tenir lors de l'annonce d'une grossesse ou d'un retour de congé maternité (prévention des risques professionnels, prévention des discriminations, prise en charge des missions ne pouvant être réalisées par l'agente durant sa grossesse...).





CHAPITRE 5

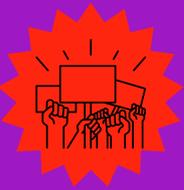
GROSSESSE, PARENTALITÉ ET FORMATION À L'INTEFP ET DANS LES CIF

Ici encore, la règle est l'absence de position constante de l'administration sur le sujet, entraînant pour les élèves et stagiaires concernées une incertitude source d'inquiétude et de stress, particulièrement difficile à vivre dans cette période de vulnérabilité voire d'isolement qu'est la scolarité à l'INTEFP.



En droit, l'incidence d'une grossesse sur la scolarité est régie par le décret 94-874 du 7 septembre 1994 (dispositions applicables aux stagiaires de l'État et de ses établissements publics).

Aux termes de l'article 22 de ce décret, « le fonctionnaire stagiaire a droit au congé de maternité, au congé de naissance, au congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, au congé d'adoption ou au congé de paternité et d'accueil de l'enfant prévu au 5° de l'article 34 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée pour des durées et selon des conditions déterminées par ce même article ainsi que par les dispositions du chapitre Ier du décret n° 2021-871 du 30 juin 2021 relatif aux congés de maternité et liés aux charges parentales dans la fonction publique de l'État.



CHAPITRE 5

GROSSESSE, PARENTALITÉ ET FORMATION À L'INTEFP ET DANS LES CIF

La titularisation du fonctionnaire stagiaire qui a bénéficié d'un congé de maternité, d'un congé de naissance, d'un congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, d'un congé d'adoption ou d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant prend effet à la date de la fin de la durée statutaire du stage compte non tenu de la prolongation imputable à ce congé. »

L'article 27 prévoit par ailleurs que « quand, du fait des congés successifs de toute nature, autres que le congé annuel, le stage a été interrompu pendant au moins trois ans, l'intéressé doit, à l'issue du dernier congé, recommencer la totalité du stage qui est prévu par le statut particulier en vigueur.

Si l'interruption a duré moins de trois ans, l'intéressé ne peut être titularisé avant d'avoir accompli la période complémentaire de stage qui est nécessaire pour atteindre la durée normale du stage prévu par le statut particulier en vigueur ».

Nous comprenons de l'articulation de ces articles que, si la durée de formation d'un-e élève ou stagiaire concerné-e par un congé maternité, d'adoption ou d'accueil de l'enfant peut être prolongée par une période complémentaire d'une durée équivalente à celle de l'absence, cette absence ne doit pas avoir d'incidence sur la date de titularisation.

En pratique, force est de constater que les élèves concernées par une grossesse au cours de leur scolarité à l'INTEFP sont soumises à une forme de loterie.

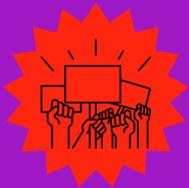
L'INTEFP a ainsi pu par le passé permettre aux IET enceintes de poursuivre leur cursus dans des conditions satisfaisantes, avec des aménagements adaptés et sans prorogation de la durée de formation.

À l'inverse, l'annonce d'une grossesse en cours de formation a pu plonger certaines élèves dans un véritable parcours de la combattante : silence de l'institution et absence d'information sur leurs droits, propositions abusives de prolongation de scolarité, report de titularisation, exigence de suivi à distance des modules de formation pendant le congé maternité, ou encore demande de réalisation d'une épreuve notée pendant le congé maternité.

À notre connaissance, aucun homme ayant bénéficié d'un congé paternité et d'accueil de l'enfant pendant son cursus à l'INTEFP ne s'est vu notifier de prolongation de formation ni n'a subi d'ajournement de sa titularisation.

Au sein même de l'institut chargé de former les inspectrices et inspecteurs du travail, les femmes sont susceptibles de subir des discriminations criantes liées à leur maternité et à leur état de grossesse.

La prise en compte de ces situations devrait pourtant être claire et harmonisée, dans des conditions de nature à permettre aux IET, ITS et ITD concernées par une grossesse en cours de formation de la vivre dans les meilleures conditions possibles.



CHAPITRE 5

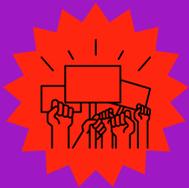
GROSSESSE, PARENTALITÉ ET FORMATION À L'INTEFP ET DANS LES CIF

Pour les IET, ITS et ITD enceintes :

- La clarification d'un corpus de règles claires et harmonisées, pour éviter de redécouvrir le sujet à chaque nouvelle promotion et le traitement au cas par cas ayant cours jusqu'à présent, source d'inégalités et préjudiciable aux intéressées;
- La garantie d'un aménagement adapté de leur cursus de formation, de nature à préserver leur état de santé et leurs droits, notamment en suivant les préconisations médicales liées à des durées de déplacements trop longues;
- La garantie qu'aucun report de la titularisation lié à l'état de grossesse et de maternité ne soit imposé, avec la possibilité de suivre des formations après la titularisation ;
- La garantie, qu'en cas d'arrêt de travail et de congés liés à la grossesse et à la maternité, aucune pression ne soit exercée pour que des formations soient suivies à distance ;
- La garantie d'un accès à la médecine de prévention pour les élèves et stagiaires enceintes ;
- L'attribution d'un hébergement adapté au retour de congé maternité pour les élèves et stagiaires qui en formulent la demande ;
- Pour les femmes en situation de grossesse ayant réussi le concours de l'inspection du travail, la garantie d'une prise en compte de leur situation au moment des affectations en CIF et pour l'organisation de la formation dès la réussite du concours;
- Pour les parents, la garantie d'une prise en compte de leur situation au moment des affectations en CIF et pour l'organisation de la formation dès la réussite du concours.



Nous demandons:

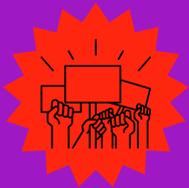


SYNTHÈSE DE NOS REVENDICATIONS



- Une clarification des règles applicables relatives à la parentalité, déclinées de la même manière partout dans les services, incluant l'INTEFP, et une information précise des agent-es sur leurs droits et démarches liées à la parentalité.
- L'alignement par le haut des droits des contractuel-les sur ceux des fonctionnaires.
- Le respect des aménagements prévus pour les agent-es en situation de parcours d'AMP.
Des droits d'absence facilités pour les femmes et étendus aux co-parent-es pour les visites médicales et les séances de préparation à la naissance ; la comptabilisation de tous les temps d'absence liés à la grossesse comme des périodes de travail effectif n'impactant ni les congés ni les JRTT.
- Un véritable programme d'analyse et de prévention des risques professionnels spécifique aux femmes enceintes et allaitantes, qui sécurise ces femmes dans leur parcours et les protège d'une application disparate et arbitraire. L'administration ne peut déléguer ses obligations en la matière à la médecine de prévention ou les faire reposer sur les seules agentes !
Des mesures d'information et de formation pour toutes et tous sur les risques liés aux agents chimiques CMR.
- Des aménagements de poste systématiques dès le début de la grossesse : la réduction du temps de travail d'1h par jour ; la possibilité élargie de télétravailler si l'agente le souhaite ; le retrait des missions impliquant une surcharge de travail.
- Avant le départ en congé maternité la formalisation des modalités d'échanges retenues avec l'agente pendant son ou ses congés si des postes sont ouverts à la candidature au sein de sa direction.
- Des droits pour les IET, ITS et ITD enceintes.
- Un allongement des durées de congé maternité, paternité et accueil de l'enfant et d'adoption.
- Des recrutements suffisants dans tous les services pour permettre le remplacement des départs en congés de longue durée telle que les congés maternité, paternité, parentaux, etc.





SYNTHÈSE DE NOS REVENDICATIONS



Nous demandons:

- La mise en œuvre du rattrapage salarial, soit l'application des dispositions de l'article L.1225-26 du Code du travail qui obligerait nos directions à garantir aux femmes de retour de congé maternité un CIA au moins équivalent à la moyenne du CIA consentie au sein de sa catégorie;
- Une formation appropriée des chef-fes de service sur la conduite à tenir pendant la grossesse et au retour du congé maternité et d'adoption (prévention des risques professionnels, prévention des discriminations, prise en charge des missions ne pouvant être réalisées par l'agente durant sa grossesse et à son retour, etc.).
- Des mesures permettant un retour en poste dans de bonnes conditions : organisation des visites médicales de reprise, aménagements de poste et d'horaires appropriés, aménagement de la charge de travail, mise en place d'un entretien de retour de congé (sans évaluation).
- Le droit de tirer son lait au travail dans des conditions dignes et sécurisées.
- Concernant le temps partiel après une naissance ou une adoption :
 - L'allongement du temps partiel de droit au-delà des trois ans de l'enfant ;
 - Le rétablissement du caractère de droit du temps partiel annualisé après l'arrivée d'un enfant;
 - L'aménagement de la charge de travail des agent-es à temps partiel.
- Des places en crèche en nombre suffisant, accessibles aux agent-es ! Nous demandons notamment la prise en compte de cette considération lors de la création de cités administratives, très "tendance" en ce moment.
- La revalorisation du SFT et le versement d'un montant plus élevé pour les bas salaires.
- Pour lutter contre les discriminations au retour de congé : un état des lieux de la discrimination liée à la maternité au sein du Ministère, notamment en ce qui concerne la rémunération.

**Ce n'est que par la mobilisation collective
que nous obtiendrons des avancées !**

