

Les ressources du CDG 32



CARRIÈRES



Le congé maternité des fonctionnaires CNRACL

CONGE DE MATERNITE

Principe général

La fonctionnaire en activité a droit à un congé pour maternité pendant lequel il conserve l'intégralité de son traitement, du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence ([art. L. 631-1 code général de la fonction publique](#)). Ce congé est accordé pour une durée égale à celle prévue par le code du travail ([art. L. 631-3 code général de la fonction publique](#) et, par renvoi, art. L. 1225-17 du code du travail à art. L. 1225-21 du code du travail).

Ce congé est accordé de droit à la fonctionnaire qui en fait la demande auprès de l'autorité territoriale dont elle relève ([art. 1er décret 2021-846 du 29 juin 2021](#)). Même en l'absence de demande, la fonctionnaire est placée en congé de maternité pendant les périodes d'interdiction d'emploi prénatal et postnatal ([art. 2 décret 2021-846 du 29 juin 2021](#) et art. L. 1225-29 du code du travail).

Bénéficient du même congé de maternité les fonctionnaires stagiaires (art. 7 [décret 92-1194 du 4 nov. 1992](#)).

Durée

En cas de grossesse simple :

- **L'agent a moins de deux enfants** : 16 semaines (congé prénatal de 6 semaines et postnatal de 10 semaines)
- **L'agent a déjà au moins deux enfants nés viables ou enfants à charge** : 26 semaines (congé prénatal de 8 semaines et postnatal de 18 semaines)

Au choix de l'intéressée : congé prénatal de 10 semaines et postnatal de 16 semaines

Remarque :



Enfants à charge au sens des prestations familiales : qui sont à la charge effective et permanente de l'agent.

En cas de grossesse gémellaire :

34 semaines (congé prénatal de 12 semaines et postnatal de 22 semaines)

Au choix de l'intéressée : congé prénatal de 16 semaines et postnatal de 18 semaines

En cas de grossesse de triplés (ou plus) :

46 semaines (congé prénatal de 24 semaines et postnatal de 22 semaines)

Rémunération

Plein traitement En cas de travail à temps partiel, l'agent est rétabli à temps plein pour les droits à rémunération et à congés annuels.

Reports

Report du congé prénatal :

Sur demande de l'agent : réduction du congé prénatal dans la limite de trois semaines minimum, le congé postnatal étant allongé en proportion.

Report du congé postnatal :

En cas d'hospitalisation de l'enfant : reprise du travail possible à l'expiration de la sixième semaine suivant l'accouchement et report à la date de la fin de l'hospitalisation de l'enfant tout ou partie des congés auxquels il peut encore prétendre

Congés supplémentaires liés à l'état de santé de la mère

Ces congés accordés sur présentation d'un certificat médical

Ces congés ont le même régime que le congé de maternité

- ❖ Congé pathologique prénatal : deux semaines maximum.
- ❖ Congé pour suite pathologique (postnatal) : quatre semaines maximum.
- ❖ Congé pathologique lié à une exposition in utero au diéthylstilbestrol (DES) : Placement en congé de maternité dès le premier jour de l'arrêt. Cette période supplémentaire de congé de maternité prend fin au plus tard la veille du premier jour du congé prénatal.

La rémunération reste le plein traitement

Étapes à suivre :

1. Déclaration de grossesse :

La constatation de grossesse doit être effectuée avant la fin du troisième mois et déclarée à l'autorité territoriale avant la fin du 4ème mois.

2. Placement en congé de maternité :

La demande de congé est adressée à l'autorité territoriale avec les pièces nécessaires pour déterminer le rang de l'enfant. En l'absence de demande, placement de l'agent en congé d'office, deux semaines avant la date prévue pour l'accouchement et pendant six semaines après cette date (*période légale d'interdiction d'emploi : art. L 1225-29 du Code du travail*)

3. Réduction du congé de maternité

Si l'agent souhaite reprendre ses fonctions avant la fin du congé de maternité (dans la limite de la période légale), elle doit :

- ❖ Fournir un certificat médical de non contre-indication,
- ❖ Avoir obtenu l'avis favorable du médecin du travail.