

JE SUIS ENCEINTE, QUELS SONT MES DROITS ?

➤ DÉCLARATION DE SA GROSSESSE

Aucune obligation n'existe concernant la date de déclaration de votre grossesse à votre employeur. Cependant, **plus vous le déclarerez tôt, plus vous pourrez bénéficier des avantages liés à votre situation dès le 3^{ème} mois de gestation.**

Un certificat médical attestant de votre état de santé et **indiquant la date présumée d'accouchement** devra être envoyé par lettre recommandée avec accusé de réception à l'employeur ou remis en main propre contre décharge.



➤ EXAMENS MÉDICAUX OBLIGATOIRES

Vous bénéficiez d'une autorisation d'absence pour vous rendre aux examens médicaux obligatoires (art L.2122-1 du Code de la santé publique). Ces absences n'entraînent **aucune diminution de la rémunération**. Elles sont assimilées à une période de travail effectif pour la durée de vos congés payés et au regard des droits légaux et conventionnels liés à votre ancienneret dans l'entreprise (art L.1225-16 du code du travail). **Le nombre de ces examens médicaux obligatoires est de 7** (décret n°92-143 du 14 février 1992).

Ces absences sont accordées par le responsable de service sur présentation d'un certificat médical établi par le praticien, à titre de justificatif.

➤ DÉROGATION D'HORAIRE

À compter du 5^{ème} mois de grossesse, une dérogation d'horaire de 45 min est accordée, chaque jour. Cette dérogation est proratisée en cas de travail à temps partiel. Elle a pour finalité d'améliorer les conditions de transport en dehors des heures d'affluence et de réduire la

durée de travail. **Cette dérogation peut-être prise soit le matin, soit le soir.**

En ce qui concerne les cours de préparation à l'accouchement sans douleur, si vous souhaitez y participer, vous devrez en faire la demande auprès de votre Direction accompagnée d'un certificat de l'établissement sur lequel seront précisées les dates et heures de ces séances. Dans ces conditions, ces autorisations d'absences doivent être imputées sur la dérogation de 45 minutes.

➤ DURÉE LÉGALE DU CONGÉ MATERNITÉ



Le congé maternité comprend un **congé prénatal** (avant la date présumée de l'accouchement) et un **congé postnatal** (après l'accouchement). Sa durée varie selon le nombre d'enfants attendus et le nombre d'enfants déjà à charge.

Depuis la loi du 5 mars 2007, vous avez la possibilité de reporter une partie du congé prénatal sur le congé postnatal (1 à 3 semaines uniquement).

CONGÉ PRÉ ET POSTNATAL LÉGAUX

• Vous attendez un enfant

(vous avez 0 ou 1 enfant à charge)

Durée du congé prénatal : 3 à 6 semaines

Durée du congé postnatal : 10 à 13 semaines

Durée totale du congé maternité : 16 semaines

• Vous attendez un enfant

(vous avez au moins deux enfants à charge ou vous avez mis au monde deux enfants nés viables)

Durée du congé prénatal : 8 à 10 semaines

Durée du congé postnatal : 16 à 18 semaines

Durée totale du congé maternité : 26 semaines

• Vous attendez des jumeaux

Durée du congé prénatal : 12 à 16 semaines

Durée du congé postnatal : 18 à 22 semaines

Durée totale du congé maternité : 34 semaines

• Vous attendez des triplés ou plus

Durée du congé prénatal : 24 semaines

Durée du congé postnatal : 22 semaines

Durée totale du congé maternité : 46 semaines

CONGÉ PRÉ ET POSTNATAL CONVENTIONNEL

(article 45 de la CCNT)

• Vous attendez un enfant

(vous avez 0 ou 1 enfant à charge)

Durée du congé prénatal : 6 semaines

Durée du congé postnatal : 10 semaines

Durée totale du congé maternité : 16 semaines

• Vous attendez des jumeaux

(vous avez 0 ou 1 enfant ou deux enfants à charge ou nés viables)

Durée du congé prénatal : 12 semaines

Durée du congé postnatal : 22 semaines

Durée totale du congé maternité : 34 semaines

• Vous attendez des triplés ou plus

(vous avez 0 ou 1 enfant à charge ou 2 enfants ou plus à charge ou nés viables)

Durée du congé prénatal : 24 semaines

Durée du congé postnatal : 22 semaines

Durée totale du congé maternité : 46 semaines

• Vous attendez un enfant

(vous avez deux enfants ou plus à charge ou nés viables).

Durée du congé prénatal : 8 semaines

Durée du congé postnatal : 18 semaines

Durée totale du congé maternité : 26 semaines

Après votre accouchement, vous devrez adresser au service du Personnel un **extrait d'acte de naissance** de l'enfant.

➤ EN CAS D'ADOPTION : QUELS SONT MES DROITS ?

Le congé pour adoption, qui peut être pris pas l'un ou l'autre des deux parents adoptifs, a été institué en vue de permettre une meilleure intégration de l'enfant dans son nouvel environnement familial. C'est la raison pour laquelle, il est octroyé quel que soit l'âge de l'enfant.

La durée du congé est calculée sur celle du repos postnatal accordé en cas de maternité.

Pour en bénéficier, **il faut avoir au moins 6 mois d'ancienneté au sein de l'Organisme.**

La durée du congé diffère selon le nombre d'enfants adoptés et le nombre d'enfants à charge à l'arrivée de ce dernier dans le foyer :

• Adoption d'un seul enfant

Nombre d'enfant à charge est <ou=> 2 : 10 semaines
Nombre d'enfants à charge > ou = à 3 : 18 semaines

• Adoption multiple

Nombre d'enfant à charge est <ou=> 2 : 22 semaines
Nombre d'enfants à charge > ou = à 3 : 22 semaines

Pour bénéficier de ce congé, vous devez fournir au service du Personnel, **une attestation émanant du Service Départemental d'Aide Sociale à l'Enfance ou de l'Organisme d'adoption légalement habilité**, précisant que l'enfant vous a été confié en vue d'une adoption plénire.

➤ PEUT-ON PROLONGER SON CONGÉ MATERNITÉ

À l'expiration du congé maternité, vous pouvez si vous le souhaitez bénéficier d'un **congé d'un mois ½ plein salaire ou de trois mois à demi salaire**.

Vous devrez informer votre Responsable de service un mois avant la date théorique de votre reprise d'activité de vos intentions (*art 46 de la CCNT*).

➤ PUIS-JE ACCOLER MES CONGÉS À MON CONGÉ MATERNITÉ

L'article 38 de la Convention Collective précise que « la période normale des congés annuels est fixée, en principe, du 1^{er} mai au 30 septembre. Toutefois, les agents auront la possibilité de prendre leur congé à toute autre période et au plus tard jusqu'au 30 avril de l'année suivante ».

Dans le cas, où l'agent souhaiterait accoler le solde de ses congés à son congé maternité, il devra en faire la demande écrite auprès de son responsable de service.

➤ CONGÉ PARENTAL D'ÉDUCATION

À la suite d'une naissance ou de l'adoption d'un enfant de moins de 16 ans, **vous pouvez bénéficier d'un congé parental d'éducation vous permettant d'interrompre ou de réduire votre activité professionnelle pour élever votre enfant**.

Pour avoir droit à ce congé vous devez **justifier d'un an d'ancienneté au minimum dans l'entreprise** à la date de la naissance ou de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté.

Pour bénéficier de ce congé, vous devez informer votre employeur par lettre recommandée avec accusé

réception ou par lettre remise en main propre contre décharge précisant le point de départ et la durée du congé choisi.

Cette information devra être faite un mois avant la fin du congé maternité ou d'adoption ou de deux mois avant la prise du congé si celui-ci ne débute pas immédiatement après le congé maternité ou d'adoption.

Le congé parental se prend pour une année entière et peut être renouveler jusqu'au 3^{ème} anniversaire de votre enfant.

➤ REPRISE D'ACTIVITÉ

À l'issue du congé maternité, le salarié réintègre son poste de travail. Cependant, avant toute reprise d'activité, **l'agent doit passer la visite médicale de contrôle auprès de la médecine du travail**.

Si l'agent n'a pas effectué sa visite de contrôle, le responsable de service doit faire le nécessaire afin que cette visite ait lieu dans les 8 jours suivant la reprise.

➤ INDEMNITÉ DE CRÈCHE



Une prime de crèche est attribuée, dans la limite de 5 jours par semaine, aux agents dont l'enfant est placé dans une crèche agréée, ou chez une assistante maternelle agréée.

Cette indemnité est versée en fonction du préséntisme de l'agent.

La prime de crèche est réservée aux agents dont le coefficient est inférieur ou égal au niveau 5B de la classification des employés et cadres.

Cette condition remplie, **tout agent quelle que soit la nature de son contrat de travail, peut prétendre, dès l'embauche**, au bénéfice de cet avantage.

Les conjoints exerçant leur activité au sein de l'institution ne peuvent prétendre **bénéficier que d'une seule prime de crèche pour un même enfant**.

L'agent doit fournir au Service du Personnel la photocopie de l'attestation d'agrément de l'assistante maternelle qui garde l'enfant et doit remplir mensuellement l'imprimé «*demande d'indemnités de crèche*» préalablement complété par la crèche ou l'assistante maternelle.

L'avenant du 17 mai 1988 prévoit que l'enfant ouvre droit à la prime de crèche jusqu'à l'âge de 3 ans mais que cette prime peut être repoussée à 6 ans sur production d'un certificat attestant que l'enfant n'a pu, faute de place, être admis à l'école maternelle la plus proche du domicile des parents.

➤ CONGÉ ENFANT MALADE

L'article 39 de la CCNT prévoit l'attribution de congés « enfant malade » en faveur des agents qui doivent interrompre leur travail pour donner des soins à leur enfant.

Le congé pour soigner un enfant malade bénéficie indifféremment à l'agent qu'il soit de sexe masculin ou féminin dès lors qu'il a la charge de l'enfant. L'ouverture du droit à congé est ouvert à tout agent quel que soit l'ancienneté dans l'institution et la nature du contrat de travail.

La durée du congé est accordé en jours ouvrés par année civile, et ne fait pas l'objet d'une proratisation en cas d'absence au cours de l'année.

Le congé est de 6 jours ouvrés jusqu'au 18ème anniversaire de l'enfant, il est porté à 12 jours ouvrés lorsque l'enfant malade est âgé de moins de 11 ans quel que soit le nombre d'enfant à charge. Un certificat médical établi par le médecin doit porter la mention « la présence auprès de l'enfant malade est nécessaire » et le prénom de l'enfant.

Les enfants reconnus handicapés par la législation sociale en vigueur, quel que soit leur âge, vivant au foyer de façon permanente, en bénéficient également.

Lorsque le conjoint est salarié, une attestation de son employeur devra être fournie pour justifier qu'il ne bénéficie pas d'un congé au titre de la même période d'absence.

➤ CONGÉ ENFANT À CHARGE DE - DE 15 ANS

Les agents de l'Organisme bénéficiant d'un congé supplémentaire de 2 jours ouvrés par enfant à charge de moins de 15 ans dès 6 mois d'ancienneté, il est fixé à un jour ouvré pour tout agent ayant moins de 6 mois de présence.

Il concerne aussi bien les pères que les mères de famille. Les conjoints exerçant leur activité tous les deux dans l'institution bénéficient chacun individuellement dudit congé.