

Paris, le 20/01/93

NOTE

Au Délégué aux Affaires Générales du Siège
Aux Directeurs des hôpitaux
et des Services Généraux

TRES SIGNALE

OBJET: AUTORISATIONS D'ABSENCE DES AGENTS TITULAIRES, STAGIAIRES ET NON TITULAIRES DE LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIERE

La note n° 87.287 du 13 novembre 1987 de la Direction du Personnel vous a précisé l'application des dispositions législatives relatives aux congés de maternité et d'adoption, ainsi que les autorisations d'absence accordées durant ces congés.

Interrogée à de nombreuses reprises sur ces congés, il m'a paru utile de vous rappeler certains points réglementaires, à savoir :

1°/ Le congé de maternité :

Celui-ci comprend : la période prénatale, la période postnatale, et le cas échéant, le congé supplémentaire lié à l'état de santé durant la grossesse (2 semaines maximum) et à l'accouchement (4 semaines maximum).

Ces congés supplémentaires doivent faire l'objet d'une prescription médicale et sont considérés comme congé de maternité au regard des droits à l'avancement et des droits à pension de retraite ainsi que pour l'attribution de la prime de service.

L'Administration peut effectuer, à tout moment, des contrôles médicaux sur l'état de santé des agents durant ces périodes supplémentaires. En ce qui concerne les différentes durées des congés prénatal et postnatal, je vous invite à vous référer à la circulaire DH/8D/87/n° 210 du 7 octobre 1987 (B.O. n° 87/47), qui vous a été fournie annexée à la note du 13 novembre 1987 susvisée.

2°/ aménagement du poste de travail durant la grossesse :

Dans le cadre de ses attributions définies par l'article R. 242 11 du Code du travail, le médecin du travail est habilité à proposer un aménagement temporaire du poste de travail pour les femmes enceintes. L'Administration peut procéder, sur demande de l'agent et sur avis du Médecin du travail, à un changement temporaire d'affectation garantissant le maintien des avantages, notamment pécuniaires, liés aux fonctions initialement exercées lorsqu'il est constaté une incompatibilité entre l'état de grossesse de l'intéressée et les fonctions qu'elle exerce.

3°/ Congé d'adoption :

La loi n° 76.617 du 9 juillet 1976 a assimilé l'adoption à une naissance et institué un congé d'adoption pour les futures mères ainsi qu'un congé de trois jours pour les pères.

La loi n° 84.2 du 2 janvier 1984 a étendu le bénéfice du congé d'adoption au père lorsque les 2 conjoints travaillent. Il convient donc d'accorder ce congé à la mère ou au père adoptif qui en fait la demande, sur présentation d'une déclaration sur l'honneur du conjoint attestant qu'il renonce à son droit à congé d'adoption. Dans ce cas, le congé de trois jours, qui n'était accordé qu'au père, est attribué à la mère lorsque le père bénéficie du congé d'adoption. Le congé d'adoption commence à compter du jour de l'arrivée de l'enfant au foyer. En cas de retrait de l'enfant, le congé d'adoption cesse du jour de ce retrait.

4°/ Incidence des congés de maternité et d'adoption sur le traitement.

En ce qui concerne les agents titulaires et stagiaires, ces différents congés comportent le versement de la totalité du traitement et sont assimilés à une période d'activité. S'agissant des personnels non titulaires, lorsque les indemnités journalières sont versées par la Sécurité sociale, elles viennent en déduction du traitement ou salaire dû aux agents au titre du congé de maternité.

5°/ Déclaration de grossesse

Conformément à la législation sociale, pour bénéficier de la totalité des prestations légales, la première constatation de l'état de grossesse doit être effectuée avant la fin du 3ème mois de grossesse et donner lieu à une déclaration à adresser avant la fin du 4ème mois :

- pour les agents titulaires et stagiaires, au service du personnel de l'établissement employeur ;
- pour les non titulaires : au service du personnel de l'établissement employeur et aux caisses de Sécurité Sociale.

6°/ Séances préparatoires à l'accouchement "sans douleur"

Lorsque ces séances ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de service, des autorisations d'absence peuvent être accordées par l'autorité responsable, après avis du médecin du travail, au vu de pièces justificatives.

7°/ Congé d'allaitement :

Les hôpitaux possédant une organisation matérielle appropriée à la garde des enfants, doivent accorder aux mères la possibilité d'allaiter leur enfant. Les agents bénéficient alors, d'autorisations d'absence, dans la limite d'une heure par jour à prendre en deux fois.

Des facilités peuvent être accordées aux agents en raison de la proximité du lieu où se trouve l'enfant (crèche ou domicile voisin).

8°/ Aménagement des horaires de travail pour les femmes enceintes :

Compte-tenu des nécessités du service, l'autorité responsable peut accorder, sur avis du médecin du travail, à tout agent féminin qui le demande, des facilités dans la répartition des horaires de travail. Ces facilités peuvent être accordées, à partir du début du 3ème mois de grossesse dans la limite maximale d'une heure par jour, cette heure n'est pas récupérable. Je vous rappelle que l'avis du médecin du travail doit être systématique, et préalable à la décision de l'autorité responsable. Par ailleurs, ces facilités d'horaires ne sont plus liées systématiquement aux conditions de transports en commun. En ce qui concerne les agents qui travaillent à temps partiel, les facilités d'horaires sont accordées au prorata du temps de travail (30 minutes pour 50 %...).

9°) Examens prénatals :

Des autorisations d'absence ne dépassant pas la demi-journée peuvent être accordées, à l'occasion des examens prénatals obligatoires, pendant la période de grossesse, s'ils ne peuvent être effectués en dehors des heures de service.

10°/ Congé parental :

Le congé parental est accordé jusqu'au 3ème anniversaire du dernier enfant, ou lorsqu'il s'agit d'un enfant adopté de moins de 3 ans, jusqu'à l'expiration d'un délai de 3 ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté. Le congé parental est accordé aux personnels titulaires, stagiaires et non titulaires.

En conclusion, je tiens à vous rappeler que l'ensemble des mesures décrites ci-dessus s'inscrit dans le cadre d'une meilleure protection sociale qui tend notamment :

- à réduire les risques liés à la grossesse en associant le médecin du travail aux mesures de protection des femmes enceintes (poste de travail, aménagement d'horaires...)

- à améliorer le régime des autorisations d'absence liées à la grossesse et à la naissance dont l'octroi est soumis à l'avis du médecin du travail (facilités d'horaires, examens prénatals...).

Le Chef du Service
de la gestion des carrières
et de l'Administration
Signée : Michèle GRENON