

INSA

INSTITUT NATIONAL
DES SCIENCES
APPLIQUÉES
ROUEN NORMANDIE

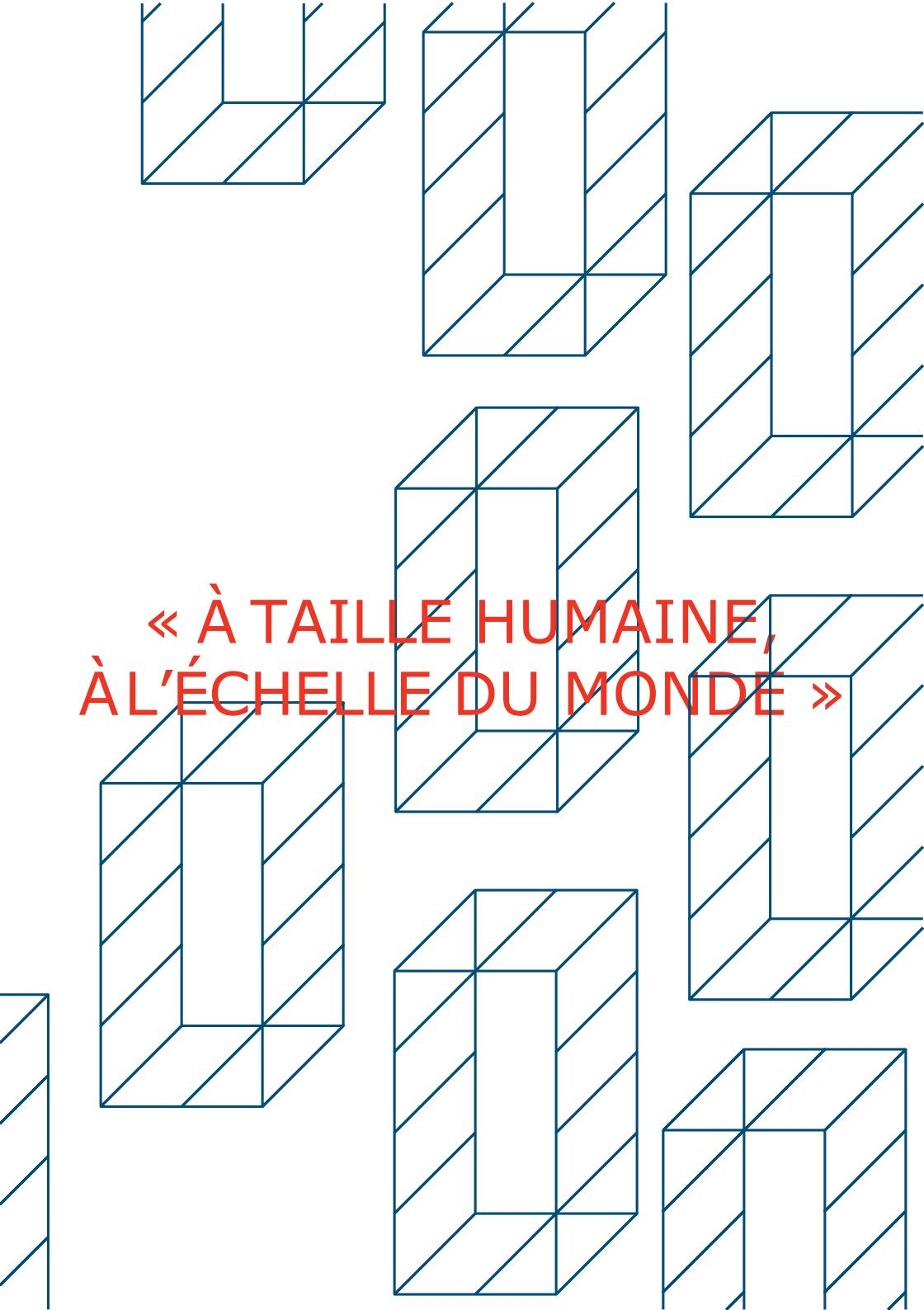
GUIDE DE LA PARENTALITÉ

INSA ROUEN NORMANDIE



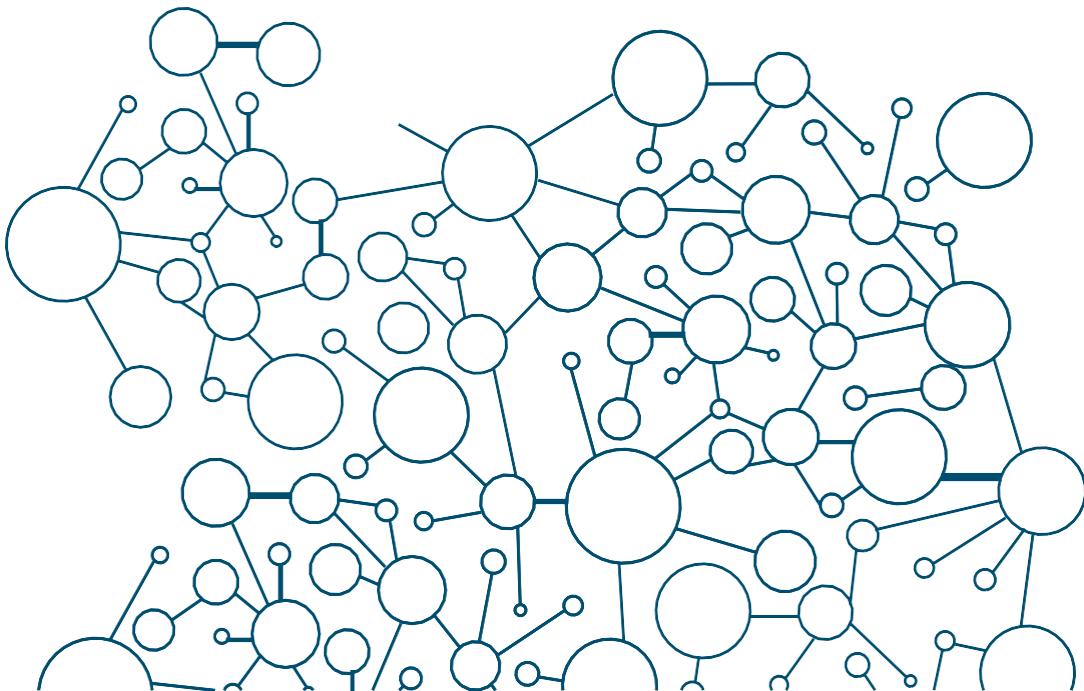
HR EXCELLENCE IN RESEARCH

**« À TAILLE HUMAINE,
À L'ÉCHELLE DU MONDE »**



SOMMAIRE

La grossesse	7	Le congé paternité hospitalisation	11
Les autorisations d'absence en cas de procréation médicalement assistée (PMA)	8	Le congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de l'adoption	11
Congé de maladie ordinaire pendant la grossesse ou après	8	Le congé d'adoption	12
Le congé prénatal	8	La reprise du travail	12
Le congé maternité	9	Le Supplément Familial de Traitement (SFT)	12
Pour les agents BIATSS	9		
Pour les enseignantes	10	Les aides de la CAF	13
Déclaration de la naissance	10	Les différents moyens de garde	13
Le congé de naissance	11	En cas de maladie de l'enfant	14
Le congé paternité et d'accueil de l'enfant	11	Liens utiles	14



*Inscrit dans le plan d'actions relatif
à l'égalité professionnelle entre les
femmes et les hommes de l'INSA
Rouen Normandie, ce guide a
pour objectif de fournir aux futurs
parents, les informations utiles pour
appréhender sereinement cet heureux
événement.*

*Ce guide leur permet d'avoir
connaissance des droits ouverts à
l'arrivée de l'enfant ainsi que des
démarches à effectuer.*



La grossesse

Il est préconisé de déclarer sa grossesse avant la 14ème semaine, le congé maternité est accordé de droit à tout agent.

Cette déclaration peut se faire par écrit, toutefois l'agent devra adresser au service RH, le formulaire « Premier examen médical prénatal » (appelé également « Vous attendez un enfant ») délivré par son médecin.

L'agent pourra alors bénéficier des avantages liés à sa grossesse : autorisations d'absence, aménagements horaires, aménagement de poste, maintien de rémunération...

L'agent doit également déclarer sa grossesse auprès de la CAF (Caisse d'Allocations Familiales) avant la fin de la 14ème semaine (soit avant la fin du 3ème mois), en joignant la déclaration du médecin. Cette déclaration permet à l'agent de recevoir les futures Prestations d'Accueil du Jeune Enfant (Paje).

Les autorisations d'absence de l'agent enceinte et du/ de l'agent-e conjoint-e

L'agent peut bénéficier d'une autorisation d'absence de droit pour se rendre aux examens obligatoires avant ou après l'accouchement. Ce sont les examens prévus par l'assurance maladie :

- Avant la fin du 3ème mois : 1ère échographie
 - Au 4ème mois
 - Au 5ème mois : 2ème échographie
 - Au 6ème mois
 - Au 7ème mois : à partir de ce mois l'agent peut bénéficier de cours de préparation à l'accouchement
 - Au 8ème mois : 3ème échographie
 - Au 9ème mois
- Après l'accouchement : examen postnatal dans les 8 semaines suivant l'accouchement.

Le / la conjoint-e de l'agent (dans le cadre d'un PACS ou vivant maritalement) enceinte peut bénéficier d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois de ces examens médicaux au maximum.

L'agent et le / la conjoint-e informe leur responsable de leurs absences et fournissent au service RH :

- Un document attestant de la date, du lieu et de l'heure de l'examen.
- Le / la conjoint-e aura fourni préalablement un document justifiant du lien de parenté.

A partir du 4ème mois de grossesse, l'agent peut bénéficier d'un aménagement de ses horaires de service pour pallier aux contraintes du transport, dans la limite d'une heure par jour, après avis du

médecin de prévention.

Concernant la préparation à l'accouchement, si les séances ne peuvent pas avoir lieu en dehors du temps de service de l'agent, des autorisations d'absence pour la durée des séances peuvent être accordées sur justificatif de rendez-vous. Ces autorisations seront décomptées du droit à congé de l'agent

Allaitement : L'article 46 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique prévoit qu'un agent allaitant son enfant peut bénéficier, pendant un an suivant la naissance, d'un aménagement horaire d'une heure maximum par jour.

L'agent allaitant pourra le faire à l'infirmérie de l'établissement



Les autorisations d'absence en cas de procréation médicalement assistée (PMA)

Sous réserve des nécessités de service, les agentes peuvent se voir accorder des autorisations d'absence pour les actes médicaux nécessaires à la PMA (circulaire du 24 mars 2017).

Le / la conjoint-e de l'agent bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation, peut, sous réserve des nécessités de service, bénéficier d'une autorisation d'absence pour assister à trois au plus de ces actes médicaux obligatoires.

La durée de l'absence est proportionnée à l'acte médical.

Ces autorisations d'absence rémunérées sont assimilées à une période de services effectifs et non pas d'incidence sur les congés.

L'agent et le / la conjoint-e informe leur responsable de leurs absences et fournissent au service RH :

- Un certificat médical justifiant le protocole de PMA en cours.
- Un document attestant de la date, du lieu et de l'heure de l'examen médical.
- Le / la conjoint-e aura fourni préalablement un document justifiant du lien de parenté.

Congé de maladie ordinaire pendant la grossesse ou après

Lorsque l'état de santé d'une femme enceinte nécessite un arrêt de travail lié à sa grossesse avant le congé maternité, le médecin remplit un arrêt maladie en cochant la case « en rapport avec un état pathologique lié à la grossesse ». Seul le médecin traitant et le gynécologue peuvent prescrire ce type d'arrêt. Il dure 14 jours maximum, de manière consécutive ou non.

La période supplémentaire liée à l'état pathologique résultant de l'accouchement peut être prise pour une durée continue de quatre semaines maximums immédiatement après le terme du congé de maternité.

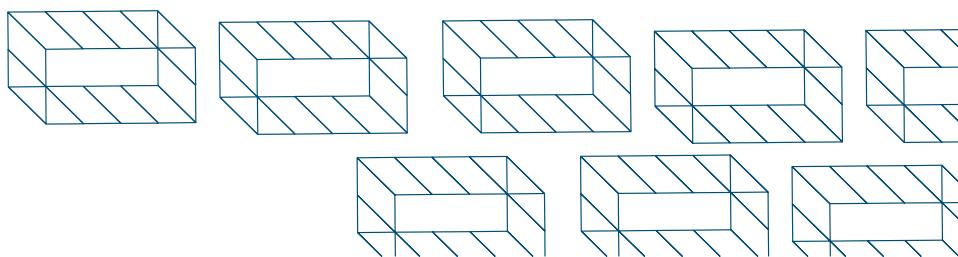
Lorsque la femme enceinte est en arrêt maladie, il ne lui sera pas décompté de jour de carence, que l'arrêt soit lié ou non à sa grossesse.

Le congé prénatal

La future mère peut reporter pour une durée maximale de trois semaines, si le médecin en charge du suivi de sa grossesse y est favorable, son congé prénatal vers son congé postnatal (la demande doit être accompagnée du certificat rédigé par le médecin, celui-ci indique que l'état de santé permet le report et sa durée dans la limite des 3 semaines).

En cas d'arrêt maladie pendant la période de congé prénatal reportée, le report est annulé et le congé prénatal reprend au 1er jour de l'arrêt. La période initialement reportée après l'accouchement est réduite d'autant.

Le report n'est pas accordé en cas de grossesse multiple.



Le congé maternité

Le congé de maternité est accordé de droit à l'agent qui en fait la demande auprès de la direction des ressources humaines. La demande est accompagnée d'un certificat établi par le professionnel de santé qui suit la grossesse. Ce certificat atteste de l'état de grossesse et précise la date présumée de l'accouchement.

Lorsque l'accouchement intervient plus de six semaines avant sa date présumée et exige l'hospitalisation postnatale de l'enfant, le congé de maternité est prolongé du nombre de jours partant de la date de l'accouchement au début du congé de maternité.

Cette période, qui s'ajoute à la durée initiale du congé de maternité, ne peut pas être reportée à la fin de l'hospitalisation de l'enfant.

L'agent bénéficie de droit de cette prolongation après transmission au service des ressources humaines de tout document attestant de la durée de l'hospitalisation de l'enfant.

En cas d'accouchement prématuré, la durée totale du congé de maternité ne peut être réduite.

En cas d'accouchement postérieur à la date présumée, la durée du congé postnatal n'est pas réduite mais prolongée d'autant.

Pour les agents BIATSS

	<i>Naissance simple</i>	<i>Naissance multiple</i>		
	<i>Premier et deuxième enfant</i>	<i>A partir du 3ème enfant</i>	<i>2 enfants</i>	<i>Plus de 2 enfants</i>
<i>Période Prénatale</i>	<i>6 semaines</i>	<i>8 semaines</i>	<i>12 semaines</i>	<i>24 semaines</i>
<i>Période postnatale</i>	<i>10 semaines</i>	<i>18 semaines</i>	<i>22 semaines</i>	<i>22 semaines</i>
<i>Grossesse pathologique</i>	<i>Deux semaines maximum entre la déclaration de grossesse et le début de la période prénatale sur justification d'un arrêt de travail établissant que l'état pathologique résulte de la grossesse.</i>			
<i>Couches pathologiques</i>	<i>Quatre semaines maximum succédant immédiatement à la période postnatale sur justification d'un arrêt de travail établissant que l'état pathologique résulte de l'accouchement.</i>			

Pour les enseignantes

Un congé maternité entraîne une diminution du service. Il est reconnu pour un demi-service au minimum.

Congé de maternité	Références	Service réputé effectué	
		Enseignante chercheuse	Enseignante du 2nd degré
16 semaines pour le 1er et 2ème enfant	Art. L 1225-17 du code du travail	96 H EQ TD (il reste 96 H EQ TD à effectuer)	192 H EQ TD (il reste 192 H EQ TD à effectuer)
Congé de maternité de 26 semaines (naissance d'un 3ème enfant)	Art. L1225-19 du code du travail	156 H EQ TD (il reste 36 H EQ TD à effectuer)	312 H EQ TD (il reste 72 H EQ TD à effectuer)
Naisances multiples	Art. L1225-18 du code du travail	192 H EQ TD	384 H EQ TD

En cas de naissance en juillet-août, l'enseignante peut faire le choix d'une diminution de son service soit sur l'année universitaire concernée, soit sur l'année suivante, soit à la fois sur l'année concernée et sur la suivante.

Déclaration de la naissance

La naissance doit obligatoirement être déclarée auprès de la mairie du lieu de naissance, dans les cinq jours qui suivent l'accouchement (le jour de celui-ci n'est pas compté dans le délai de déclaration et si le dernier jour est un samedi, dimanche ou jour férié, le délai est prolongé au 1er jour ouvrable suivant). La naissance est déclarée par une personne ayant assisté à l'accouchement, le père ou le médecin ou la sage-femme...

L'acte de naissance est immédiatement rédigé par un officier d'état civil (dans certains hôpitaux, un officier d'état civil assure une permanence au service maternité pour enregistrer les déclarations de naissance).

Si vous n'êtes pas marié-e il est conseillé de faire une reconnaissance anticipée à la mairie de votre lieu de domicile avant la naissance de l'enfant.

Vous devez également le déclarer au plus tôt :

- Auprès de votre Caisse Primaire d'Assurance (CPAM) et de la mutuelle.
- Auprès de la Caisse d'Allocations Familiales (CAF).
- Auprès de votre employeur en lui fournissant un acte de naissance.



Le congé de naissance

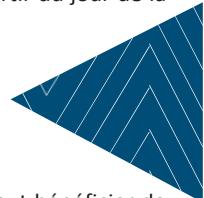
Le congé de naissance est accordé à l'agent vivant avec la mère de l'enfant.

Pour bénéficier de ce congé, il faut en faire la demande auprès du service des ressources humaines accompagné de la copie du certificat de naissance et si vous n'êtes pas le père de l'enfant, de tout document justifiant que vous vivez avec celle-ci.

La durée du congé est de 3 jours ouvrables, ils doivent être pris de façon continue à partir du jour de la naissance de l'enfant ou du 1er jour ouvrable qui suit.

Ce congé est cumulable avec le congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Le traitement continue d'être versé en totalité.



Le congé paternité et d'accueil de l'enfant

Après la naissance de l'enfant, le père ou la personne vivant en couple avec la mère, peut bénéficier de ce congé.

La durée du congé est de 25 jours calendaires (32 jours en cas de naissance multiple), 4 de ces jours doivent obligatoirement être pris consécutivement et immédiatement après le congé naissance de 3 jours.

Les 21 jours restants (les 28 en cas de naissance multiple) peuvent être pris de façon continue ou discontinue en deux périodes d'au moins 5 jours chacune.

Ces jours doivent être pris dans les six mois suivant la naissance.

Le traitement continue d'être versé entotalité.

Le congé paternité hospitalisation

Quand l'enfant est immédiatement hospitalisé après sa naissance dans une unité de soins spécialisée, la période de congé de paternité de 4 jours consécutifs peut être prolongée, pendant la durée de l'hospitalisation, dans la limite de 30 jours consécutifs. Vous devez en faire la demande au service des ressources humaines. L'administration ne peut pas refuser cette prolongation.

Les unités de soins spécialisées 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.

La période de 21 jours calendaires doit alors être prise dans les 6 mois suivant la fin de l'hospitalisation.

Le traitement continue d'être versé en totalité.

Ces jours doivent être pris dans les six mois suivant la naissance.

Le traitement continue d'être versé entotalité.

Le congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de l'adoption

Le congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption est accordé de droit à l'agent qui en fait la demande auprès du service des ressources humaines.

La demande doit mentionner les dates du congé et être accompagnée de tout document attestant que l'agent s'est vu confier un enfant par le service départemental d'aide sociale à l'enfance, l'Agence française de l'adoption ou tout autre organisme autorisé pour l'adoption.

Le congé est de 3 jours ouvrables et n'est pas cumulable avec le congé d'adoption. Il est pris de manière continue ou fractionnée dans les 15 jours entourant l'arrivée de l'enfant.

Le traitement continue d'être versé en totalité.

Le congé d'adoption

Vous pouvez bénéficier du congé d'adoption, en faisant la demande auprès du service des ressources humaines, si vous vous voyez confier un enfant par le service départemental d'aide à l'enfance (Ase), l'agence française de l'adoption (Afa), l'organisme français autorisé pour l'adoption (OAA) ou l'autorité étrangère compétente.

Le congé peut être réparti entre les deux parents.

Le congé débute à la date d'arrivée de l'enfant ou au maximum 7 jours avant cette date.

Vous pouvez demander à ce qu'il succède le congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de l'adoption.

Le traitement continue d'être versé en totalité.

Durée du congé d'adoption			
Nombre d'enfants adoptés	Nombre d'enfants déjà à charge	Durée du congé	Durée du congé
		<i>s'il est pris par 1 seul parent</i>	<i>s'il est réparti entre les 2 parents</i>
1	0 ou 1	16 semaines	16 semaines + 25 jours
	2 ou plus	18 semaines	18 SEMAINES + 25 JOURS
2 ou plus	<i>Peu importe le nombre</i>	22 semaines	22 semaines + 32 jours

La reprise du travail

L'agent passe une visite médicale auprès du médecin du travail de reprise et réintègre son poste.

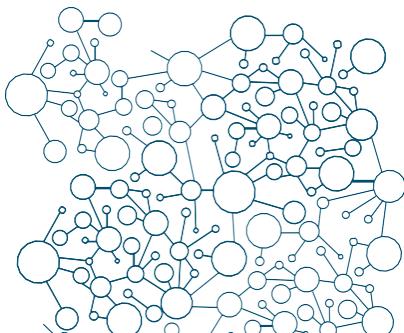
Le Supplément Familial de Traitement (SFT)

Le supplément familial de traitement est un complément de rémunération versé à tout agent public (fonctionnaire ou contractuel) qui a au moins un enfant de moins de 20 ans à charge au sens des prestations familiales (c'est-à-dire à charge effective et permanente de l'allocataire et si l'enfant travaille, sa rémunération ne doit pas dépasser 55 % du SMIC).

Le SFT doit être demandé au service des ressources humaines via le formulaire disponible sur intranet, accompagné des justificatifs énoncés sur celui-ci.

Les justificatifs seront à communiquer tous les ans au service RH.

Le SFT est versé tous les mois, son montant varie en fonction du nombre d'enfants et du traitement indiciaire brut de l'agent.



Montants minimum et maximum du SFT

<i>Nombre d'enfants</i>	<i>Part fixe</i>	<i>Part proportionnelle au traitement brut</i>	<i>Minimum mensuel</i>	<i>Maximum mensuel</i>
1	2,29 €		2,29 €	2,29 €
2	10,67 €	3 %	73,79 €	111,47 €
3	15,24 €	8 %	183,56 €	284,03 €
<i>Par enfant supplémentaire</i>	<i>4,57 €</i>	<i>6 %</i>	<i>130,81 €</i>	<i>206,17 €</i>

Le SFT est cumulable avec les autres prestations familiales.

Les aides de la CAF

- La prime à la naissance ou à l'adoption : Elle permet de faire face aux premières dépenses liées à l'arrivée de l'enfant.
- L'allocation de base : Aide à financer les dépenses liées à l'entretien et l'éducation de l'enfant. Elle est destinée aux parents de moins de 3 ans.
- Le complément de libre choix du mode de garde, versée en cas d'emploi d'un-e assistant-e maternel-le ou d'une garde à domicile.
- La prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE) : Prestation versée si vous avez un enfant né ou arrivé dans votre foyer dans le cadre d'une procédure d'adoption et que vous arrêtez ou réduisez votre activité professionnelle.
- Les allocations familiales versées à partir du deuxième enfant.

Les aides de la CAF sont en fonction de vos ressources et de la composition de votre famille.

Les différents moyens de garde

Il existe plusieurs modes de garde :

- Accueil collectif : Crèches, micro-crèches ...
- Accueil individuel : Assistant-e maternel-le ou garde à domicile.

Il est conseillé de réfléchir et chercher le mode de garde le plus tôt possible, par exemple pour les crèches il est conseillé de s'y prendre dès l'annonce de la grossesse.

L'accueil collectif est proposé par les crèches, les micro-crèches, haltes garderies, jardins d'enfant, structures multi accueil. Le règlement de ces structures se fait sur facture.

La Préfecture met des places de crèches à disposition des agents via le SRIAS (Section Régionale Interministérielle d'Action Sociale).

L'accueil individuel est assuré par un-e assistant-e maternelle dont vous pourrez avoir une liste auprès de votre mairie ou auprès du relais d'assistant-e-s maternel-le-s (RAM).

Vous devez déclarer votre assistante maternelle ou votre garde à domicile via Paje Emploi qui calcul le bulletin et les charges. La personne qui garde votre enfant est alors votre salariée, vous devez lui établir un contrat et lui verser son salaire chaque mois ...

Vous pouvez bénéficier de tickets CESU pour la garde de vos enfants de 0 à 6 ans afin de payer votre moyen de garde. Les tickets CESU sont cumulables avec les prestations familiales.

L'INSA, à travers l'action sociale, selon vos ressources, peut participer au paiement du centre de loisirs de votre enfant pendant les vacances scolaires, colonies, séjours dans le cadre éducatif et linguistiques...

En cas de maladie de l'enfant

Des autorisations d'absence spéciales peuvent être accordées aux agents pour soigner un enfant malade de moins de 16 ans (pas de limite d'âge si l'enfant est handicapé) sur présentation d'un justificatif médical ou pour en assurer momentanément la garde.

Ces jours peuvent également être utilisés ponctuellement en cas de grève à l'école, maladie de l'assistant-e maternel-le par exemple.

Le nombre de jours pour l'année universitaire est de :

- Si les deux parents peuvent bénéficier de jours : 6 jours pour un agent à 100 % (5.5 jours pour 90 %, 5 pour 80 %, 3.5 pour 60 % et 3 pour 50%).

- Si l'agent élève seul son enfant ou que le conjoint ne bénéficie pas d'autorisation : 12 jours pour un agent à 100 % (11 pour 90%, 9.5 pour 80 %, 7 pour 60 % et 6 pour 50 %).

Si les deux parents sont dans la fonction publique, l'un peut donner ses jours à l'autre. Pour cela l'agent doit fournir une attestation de l'employeur de son conjoint, au service des ressources humaines. Le nombre de jours donné sera proratisé selon le temps de travail.

Ces jours peuvent être posés en demi-journées.

Liens utiles

<https://www.ameli.fr>

<https://www.caf.fr>

<https://cesu-fonctionpublique.fr>

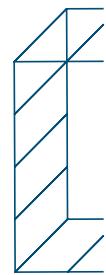
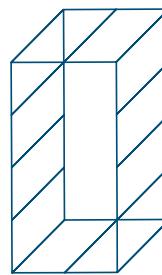
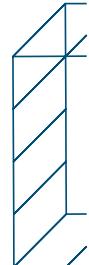
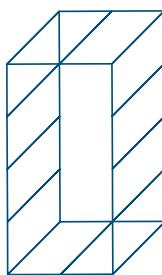
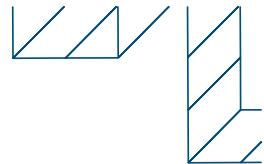
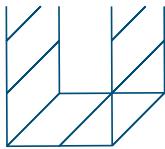
<https://intranet.insa-rouen.fr>

<https://www.pajemploi.urssaf.fr>

<https://www.prefectures-regions.gouv.fr>

<https://service-public.fr>

...





INSA Rouen Normandie

685, avenue de l'Université
76801 Saint-Étienne-du-Rouvray
Tél. 33(0).32.95.97.00
Fax. 33(0).32.95.98.60

insa@insa-rouen.fr
www.insa-rouen.fr

