



I N S T I T U T
Mines-Télécom

Affaire suivi par : Isabelle GOMMARD
Tél : 01.45.81.72.57
Mél : isabelle.gommard@mines-telecom.fr

Paris, le 05 octobre 2015

Instruction n°33/2015/Institut Mines-Télécom

(Annule et remplace l'instruction n°28/2013/Institut Mines-Télécom du 4 décembre 2013 relative à la parentalité)

Objet : Mesures de soutien à la parentalité

La présente instruction vise à développer les pratiques de soutien à la parentalité. Pour cela, il est décrit l'ensemble des dispositifs, congés et autorisations d'absence, dont peuvent bénéficier les agents de l'Institut Mines-Télécom relativement à la parentalité.

La parentalité désigne ici, de façon très large, la fonction « d'être parent ».

Dans cette instruction, les termes :

- ✓ « parent » désigne la personne qui exerce l'autorité parentale, c'est-à-dire non seulement les géniteurs biologiques, mais de façon plus large, tout adulte ayant la responsabilité juridique d'élever un enfant ;
- ✓ « conjoint », désigne l'époux ou épouse d'un couple marié, la personne qui est pacsée ou qui vit maritalement avec une autre personne, qu'elle soit de sexe différent ou de même sexe.

Seront explicités dans la présente instruction :

- I. l'autorisation d'absence accordée à l'agent féminin dans le cadre de sa maternité
- II. le congé de maternité ou d'adoption
- III. l'autorisation d'absence de 3 jours pour naissance ou adoption
- IV. le congé de paternité et d'accueil de l'enfant
- V. le congé en vue d'adoption
- VI. l'autorisation d'absence pour garde d'enfants

- VII. le congé parental d'éducation
- VIII. le congé de présence parentale
- IX. le congé pour élever un enfant de moins de 8 ans ou donner des soins
- X. les autorisations d'absence pour événements familiaux

I. Autorisation d'absence accordée à l'agent féminin dans le cadre de sa maternité

1. Séances préparatoires à l'accouchement par la méthode psychoprophylactique¹

L'accouchement par la méthode psychoprophylactique nécessite plusieurs séances de préparation s'échelonnant sur les derniers mois de la grossesse.

Lorsque ces séances ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de service, des autorisations d'absence peuvent être accordées par les responsables hiérarchiques des intéressées.

2. Aménagement des horaires de travail

Compte tenu des nécessités de service et des demandes des intéressées, les supérieurs hiérarchiques de ces dernières peuvent accorder à tout agent féminin des facilités dans la répartition des horaires de travail.

Ces facilités sont accordées, à partir du début du troisième mois de grossesse, sur avis du médecin de prévention, dans la limite maximale d'une heure par jour. Elles ne sont ni récupérables ni cumulables.

3. Examens médicaux obligatoires

Les agentes de l'Institut Mines-Télécom bénéficient d'une autorisation d'absence de droit pour se rendre aux examens médicaux obligatoires antérieurs ou postérieurs à l'accouchement prévus dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.

II. Congé de maternité ou d'adoption (article 62 du cadre de gestion)

A- Dispositions communes aux congés maternité et d'adoption

1. Situation de l'agent

Les congés de maternité et d'adoption sont considérés comme des périodes d'activité. Ils ne modifient pas les droits à congés annuels, à congés maladie, à congé parental et sont pris en compte pour les droits à la retraite.

La période pendant laquelle l'agente, titulaire ou non titulaire, bénéficie d'un congé de maternité ne peut générer de temps de repos (RTT) lié au dépassement de la durée annuelle du travail.

Les congés de maternité et d'adoption sont pris en compte pour le calcul des avantages liés à l'ancienneté.

Ils ne peuvent avoir d'influence sur l'évaluation.

¹ Préparation psychologique préventive à l'accouchement

Durant ces congés, les agents à temps partiel sont rétablis dans les droits des agents exerçant à temps plein (notamment en matière de rémunération).

2. Rémunération

Les fonctionnaires détachés bénéficient au sein de l'établissement des dispositions prévues par le statut général des fonctionnaires.

L'agent contractuel totalisant au moins 6 mois d'ancienneté bénéficie pendant toute la durée de son congé, du versement par l'établissement de l'intégralité de son salaire net (y compris l'indemnité de localisation géographique et le complément familial tous les deux en montants nets).

L'agent contractuel qui a moins de 6 mois d'ancienneté, reçoit directement de la Sécurité Sociale les indemnités journalières auxquelles elle a droit, selon la réglementation en vigueur.

3. Fin du congé

Au terme du congé de maternité ou d'adoption, l'agent réintègre son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Le congé de maternité ou d'adoption ne prolonge pas la durée du contrat lorsque celui-ci est à durée déterminée.

A l'issue de son congé maternité ou d'adoption, l'agent peut solliciter un entretien en vue de son orientation professionnelle auprès de la direction des ressources humaines de l'entité.

B- Congé de maternité

Une femme enceinte en activité bénéficie d'un congé de maternité. Le congé comprend le congé prénatal (en fin de grossesse) et le congé postnatal (après l'accouchement). Pour en bénéficier, il faut fournir un certificat de grossesse à la direction des ressources humaines de son entité.

La durée du congé de maternité dépend du nombre d'enfants à naître et du nombre d'enfants déjà à charge.

Enfant(s) à naître	Durée du congé prénatal	Durée du congé postnatal
1 ^{er} ou 2 ^{ème}	6 semaines	10 semaines
3 ^{ème} et plus	8 semaines	18 semaines
Jumeaux	12 semaines	22 semaines
Triplés ou plus	24 semaines	22 semaines

Il est possible de renoncer à une partie de son congé à condition de cesser tout travail durant au moins 8 semaines dont 6 semaines après l'accouchement.

1. Allongement du congé prénatal

Sur avis médical, l'agent féminin peut :

- ✓ pour la naissance du 3^{ème} enfant ou plus, allonger son congé prénatal de 2 semaines maximum (10 semaines avant/16 semaines après),
- ✓ en cas de naissance de jumeaux, allonger son congé prénatal de 4 semaines maximum (16 semaines avant/18 semaines après).

2. Allongement du congé postnatal

Sur avis médical, la femme peut reporter une partie de son congé prénatal après son accouchement dans la limite de 3 semaines. En cas d'arrêt de travail pendant cette période, le report est annulé et le congé prénatal commence au 1^{er} jour de l'arrêt.

3. Congés pathologiques

Des congés supplémentaires sont accordés, sur prescription médicale, en cas d'état pathologique résultant de la grossesse ou de l'accouchement :

- ✓ 2 semaines avant la date de début du congé prénatal. Cette période supplémentaire de repos peut être prescrite à tout moment de la grossesse et être découpée en plusieurs périodes.
- ✓ 4 semaines après la fin du congé postnatal.

Ces congés supplémentaires sont des congés de maternité (et non de maladie).

4. Accouchement prématuré

En cas d'accouchement avant la date prévue, la durée du congé prénatal non prise est reportée après l'accouchement.

5. Accouchement tardif

En cas d'accouchement après la date prévue, le congé prénatal est prolongé jusqu'à la date de l'accouchement sans que la durée du congé postnatal soit écourtée.

6. Hospitalisation de l'enfant

- ✓ En cas d'accouchement plus de 6 semaines avant la date prévue et exigeant l'hospitalisation de l'enfant, la mère bénéficie d'une période supplémentaire de congé. Sa durée correspond au nombre de jours compris entre la date réelle d'accouchement et le début du congé prénatal.
- ✓ En cas d'hospitalisation de l'enfant au-delà de la 6^{ème} semaine suivant sa naissance, la mère peut reprendre son travail et reporter le reliquat de son congé postnatal à la fin de cette hospitalisation.

7. Décès de l'enfant

- ✓ Lorsque l'enfant naît à la date prévue puis décède après sa naissance, la mère qui a bénéficié de son congé prénatal conserve le bénéfice de son congé postnatal.
- ✓ En cas de décès consécutif à une naissance prématurée, la mère a droit au congé de maternité en totalité s'il est attesté par certificat médical que l'enfant est né viable (c'est-

à-dire à au moins 22 semaines d'aménorrhée² ou qu'il pesait au moins 500 grammes).
Si l'enfant n'est pas né viable, la mère est placée en congé de maladie ordinaire.

8. Décès de la mère

Si la mère décède lors de l'accouchement, le père, ou, le cas échéant, le conjoint, peut bénéficier du congé postnatal et reporter son congé de paternité à la fin de celui-ci.

Lorsque l'enfant est hospitalisé au-delà de la 6^{ème} semaine suivant sa naissance, le père ou, le cas échéant, le conjoint, peut reprendre son travail et reporter le reliquat du congé postnatal à la fin de cette hospitalisation.

C- Congé d'adoption (pour les enfants de moins de 15 ans)

L'agent qui souhaite bénéficier d'un congé d'adoption doit fournir à la direction des ressources humaines de son entité la copie de la proposition d'accueillir un enfant au moins 2 mois avant la date d'effet sollicitée.

La durée du congé d'adoption dépend du nombre d'enfants adoptés, du nombre d'enfants à charge avant adoption et de l'éventuelle répartition du congé entre les parents.

Nombre d'enfant adoptés	Nombre d'enfants à charge avant adoption	Durée du congé	Nombre de jours supplémentaires en cas de partage du congé entre les parents
1	0 ou 1	10 semaines	11
1	2 ou plus	18 semaines	11
2 ou plus	Peu importe	22 semaines	18

Le congé débute :

- ✓ au jour d'arrivée de l'enfant au foyer,
- ✓ ou dans les 7 jours précédant la date prévue de cette arrivée.

Si le congé est partagé entre les parents, il ne peut être fractionné qu'en 2 périodes, dont une d'au moins 11 jours.

Les parents adoptifs peuvent choisir de prendre leur congé séparément ou simultanément. Dans l'hypothèse où les parents décident de prendre leur congé simultanément, la durée des deux congés ne doit pas dépasser la durée légale du congé d'adoption.

² 5^{ème} mois de grossesse

III. Congé de 3 jours pour naissance ou adoption

Les agents de l'Institut Mines-Télécom, agents contractuels et fonctionnaires, peuvent bénéficier, sous certaines conditions, d'un congé rémunéré de 3 jours à l'occasion de chaque naissance ou adoption.

En cas de naissance, le congé est accordé au père de l'enfant.

Lorsque le couple n'est pas marié, l'un des deux parents doit :

- ✓ avoir reconnu l'enfant,
- ✓ et vivre de manière notoire et permanente avec l'autre parent.

En cas d'adoption, le congé est accordé à celui des 2 parents qui ne demande pas le bénéfice du congé d'adoption.

1. Durée du congé

La durée du congé pour naissance ou adoption est fixée à 3 jours ouvrés. Une naissance gémellaire ou multiple ne donne pas lieu à des jours supplémentaires.

2. Conditions d'attribution du congé

Les 3 jours de congé peuvent être pris de manière consécutive ou non.

Les dates de congé sont fixées par accord entre l'agent et son administration.

Si le bénéficiaire se trouve en congé annuel ou de maladie au moment de la naissance ou de l'adoption, il peut prolonger son congé de 3 jours.

Dans le cas où l'enfant naît sans vie, le congé peut être attribué si la naissance est intervenue à une époque de la grossesse telle que l'enfant aurait pu être susceptible de vivre. En cas de doute, c'est au médecin de se prononcer sur ce point.

3. Rémunération

Le congé pour naissance ou adoption est rémunéré.

IV. Congé de paternité et d'accueil de l'enfant (article 62 bis du cadre de gestion)

Le congé paternité est accordé de droit au père ou, le cas échéant, au conjoint, à l'occasion de la naissance de son enfant ou en cas d'adoption. Il permet de cesser son activité après la naissance, tout en étant indemnisé selon des dispositions voisines de celles existant pour le congé de maternité.

1. Bénéficiaires

En cas de naissance d'un enfant, un congé de paternité peut être accordé au père de l'enfant ou, éventuellement, à la personne qui vit en couple avec la mère (mariage, pacs, concubinage, vie maritale).

Le bénéficiaire du congé peut être fonctionnaire ou agent non titulaire, si ce dernier justifie d'au moins 6 mois de services. L'agent contractuel qui a moins de 6 mois d'ancienneté à l'Institut Mines-Télécom ne perçoit pas de salaire pendant la durée de son congé. S'il remplit les conditions posées par la Sécurité Sociale, il perçoit directement par cette dernière les indemnités journalières auxquelles il a droit.

N'entre pas en ligne de compte pour l'appréciation du droit :

- en ce qui concerne l'enfant :
 - son lieu de naissance ou son lieu de résidence (France ou Etranger),
- en ce qui concerne le père, ou le cas échéant, le conjoint :

- la situation de famille (mariage, vie maritale, pacs, divorce ...),
- le fait que l'enfant soit ou non à la charge effective du père, ou le cas échéant, du conjoint.

2. Durée du congé

La durée du congé de paternité de l'enfant est fixée à :

- ✓ 11 jours calendaires maximum en cas de naissance d'un enfant,
- ✓ 18 jours calendaires maximum (y compris donc samedi, dimanche et jours fériés) en cas de naissances multiples.

Ces jours peuvent se cumuler, le cas échéant, avec les 3 jours ouvrés d'autorisation exceptionnelle d'absence accordés par l'Institut Mines-Télécom.

L'agent peut demander à bénéficier d'un congé d'une durée inférieure à la durée maximum.

Le congé n'est pas fractionnable. Ainsi, le père, ou le cas échéant, le conjoint, qui ne prend que quatre jours, quelle qu'en soit la raison, ne peut pas prétendre à un nouveau congé pour les jours non pris.

3. Conditions d'attribution

Le congé doit débiter :

- ✓ au cours des 4 mois suivant la naissance de l'enfant,
- ✓ ou, s'agissant du père, ou, le cas échéant, au conjoint, au cours des 4 mois suivant la fin de l'hospitalisation de l'enfant ou la fin du congé postnatal de maternité, en cas d'hospitalisation de l'enfant ou de décès de la mère.

Dans le cas du décès de la mère, le père, ou le cas échéant, le conjoint, a droit de bénéficier du congé postnatal de la mère en cas de décès de celle-ci. Sur sa demande, le père ou le conjoint peut bénéficier également du congé de paternité ; le délai de quatre mois court dans ce cas à la fin du congé postnatal auquel il peut prétendre.

4. Demande de congé

L'agent qui souhaite bénéficier du congé de paternité de l'enfant doit avertir par écrit la direction des ressources humaines de son entité au moins un mois avant la date à laquelle il envisage de le prendre. La demande doit être accompagnée de l'un des justificatifs suivants :

Demandeur du congé	Justificatif à fournir à l'appui de la demande
Père de l'enfant	<ul style="list-style-type: none"> • copie intégrale de l'acte de naissance • ou copie du livret de famille mis à jour • ou copie de l'acte de reconnaissance • ou copie de l'acte d'enfant sans vie et certificat médical d'accouchement d'un enfant né mort et viable

<p>Personne qui n'est pas le père de l'enfant mais qui est mariée, pacsée ou en couple avec la mère</p>	<ul style="list-style-type: none"> • copie intégrale de l'acte de naissance • ou copie de l'acte d'enfant sans vie et certificat médical d'accouchement d'un enfant né mort et viable, • et extrait d'acte de mariage • ou copie du Pacs • ou certificat de vie commune ou de concubinage de moins d'un an ou à défaut, attestation sur l'honneur de vie maritale cosignée par la mère de l'enfant
---	--

5. Rémunération

L'agent contractuel totalisant au moins 6 mois d'ancienneté bénéficie pendant toute la durée de son congé du versement par l'établissement de l'intégralité de son salaire net (y compris l'indemnité de localisation géographique et le complément familial tous les deux en montants nets).

L'agent contractuel qui a moins de 6 mois d'ancienneté, reçoit directement de la Sécurité Sociale, les indemnités journalières auxquelles il a droit.

6. Situation de l'agent pendant le congé

Le congé de paternité de l'enfant est assimilé à une période d'activité, pour les droits à pension notamment.

Il ne modifie pas les droits liés à l'ancienneté et les droits à congés annuels.

La période pendant laquelle l'agent, titulaire ou non titulaire, bénéficie d'un congé de paternité ne peut générer de temps de repos (RTT) lié au dépassement de la durée annuelle du travail.

Il ne peut avoir d'influence sur l'appréciation générale de l'agent.

Les autorisations de travail à temps partiel sont suspendues durant le congé de paternité : durant cette période, les agents sont en conséquence rétablis dans les droits des agents exerçant à temps plein (notamment en matière de rémunération).

Le congé de paternité ne prolonge pas la durée du contrat lorsque celui-ci est à durée déterminée.

7. Incidence sur le congé d'adoption

Le congé d'adoption, d'une durée égale au congé de maternité postnatal, peut être partagé entre les deux membres du couple. La durée totale du congé est alors prolongée, à la demande de l'agent, de 11 jours (ou 18 jours en cas d'adoptions multiples).

En cas de partage, le congé est fractionné en deux parties dont la plus courte est de 11 jours minimum.

Aussi, si un seul membre du couple interrompt son activité professionnelle, la durée maximale du congé d'adoption est de 10 semaines (adoption simple), de 18 semaines (adoption portant à deux enfants ou plus le nombre d'enfants à charge) ou de 22 semaines (adoptions multiples).

Si les deux membres du couple se partagent le congé d'adoption, la durée maximale du congé est de 10 semaines et 11 jours (adoption simple), de 18 semaines et 11 jours (adoption portant à deux enfants ou plus le nombre d'enfants à charge) ou de 22 semaines et 18 jours (adoptions multiples).

Enfin, le congé peut être pris simultanément par les deux parents.

V. Congé en vue d'adoption (article 64 du cadre de gestion)

L'agent contractuel, titulaire de l'agrément en vue d'adoption délivré par la direction départementale des affaires sanitaires et sociales (DDASS) ou l'agence française de l'adoption ou tout autre organisme autorisé à confier un ou plusieurs enfants de moins de 15 ans pour adoption plénière, a le droit de bénéficier d'un congé non rémunéré en vue d'adoption d'une durée maximale de six semaines s'il se rend à l'étranger, dans un département d'outre-mer, une collectivité d'outre-mer ou en Nouvelle-Calédonie en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants.

Le fonctionnaire détaché auprès de l'établissement, doit réintégrer son administration d'origine seule compétente pour instruire une demande de congé en vue d'adoption. Il a vocation à être à nouveau détaché auprès de l'établissement à l'issue de ce congé.

La demande initiale doit être déposée auprès de la direction des ressources humaines de son entité au moins 2 semaines avant la date d'effet sollicitée.

VI. Autorisation d'absence pour garde d'enfant

Des autorisations d'absences exceptionnelles peuvent être accordées aux agents pour soigner un enfant âgé de moins de 16 ans malade³ ou en assurer momentanément la garde. Les agents doivent impérativement présenter un certificat médical ou un justificatif à la direction des ressources humaines de leur entité dans les meilleurs délais.

La durée totale des autorisations d'absence est de 6 jours ouvrés par an, quel que soit le nombre d'enfant.

La durée de ce congé peut être portée à 12 jours si l'agent peut prouver :

- qu'il assume seul la charge de l'enfant ;
- que son conjoint est à la recherche d'un emploi ;
- que son conjoint ne bénéficie d'aucune autorisation d'absence pour soigner son enfant. Une attestation de l'employeur du conjoint doit être fournie.

Ces autorisations sont portées à 8 et 15 jours si elles ne sont pas fractionnées.

Pour les agents travaillant à temps partiel, le nombre de jours d'autorisation d'absence susceptible d'être accordé est calculé *au prorata* du temps partiel.

Le nombre de jours d'autorisation d'absence est décompté par année civile, sans qu'aucun report d'une année sur l'autre ne puisse être autorisé.

VII. Congé parental d'éducation

A la suite d'une naissance ou de l'adoption d'un enfant de moins de 16 ans, tout agent peut bénéficier d'un congé parental d'éducation lui permettant d'interrompre ou de réduire son activité professionnelle pour élever cet enfant.

Le congé parental est un congé non rémunéré durant lequel l'agent bénéficiaire cesse son activité professionnelle pour élever un enfant.

³ Sauf pour les enfants handicapés pour lesquels il n'y a pas de limite d'âge.

1. Bénéficiaires

Tout agent public assurant la charge d'un enfant en vertu de liens filiaux (enfant légitime, enfant naturel reconnu) ou d'une décision lui confiant cette charge (enfant adopté, enfant sous l'autorité d'un tuteur en cas de décès des parents ou de déchéance des droits parentaux ...) peut bénéficier d'un congé parental.

Les agents non titulaires peuvent bénéficier de ce congé s'ils justifient, à la date de naissance ou de l'arrivée de l'enfant adopté au foyer, d'au moins une année de service.

Les deux parents d'un même enfant, s'ils ont le statut d'agents publics, disposent d'un droit individuel au congé parental qu'ils peuvent utiliser en même temps.

2. La durée du congé parental

Le congé parental est accordé par périodes de 6 mois renouvelables ou, à la demande de l'agent, par périodes d'un an renouvelables. La dernière période de congé peut être inférieure à 6 mois pour tenir compte des durées maximales de congé autorisées.

Le congé prend fin au plus tard au 3^{ème} anniversaire de l'enfant ou au plus tard 3 ans après l'arrivée au foyer d'un enfant adopté. Cette durée est réduite à un an lorsque l'enfant adopté a entre 3 et 16 ans lors de son arrivée au foyer.

3. Fin anticipée du congé parental

L'agent peut demander d'interrompre son congé parental avant le terme initialement prévu en cas de motif grave et en cas de nouvelle naissance ou adoption (transformation automatique du congé parental en congé de maternité/adoption en cas de nouvelle grossesse ou adoption).

L'agent qui interrompt une période de congé parental et reprend son activité ne peut bénéficier à nouveau, au titre du même enfant, d'une nouvelle période de congé parental.

Le congé cesse de plein droit en cas de décès de l'enfant ou de retrait de l'enfant placé en vue de son adoption.

4. Les modalités de la demande

La demande initiale doit être déposée auprès de son supérieur hiérarchique au moins deux mois avant la date d'effet sollicitée.

Les demandes de renouvellement doivent être déposées au moins deux mois avant l'expiration de la période en cours, sous peine de cessation de plein droit du congé.

Lorsqu'un agent a interrompu de manière anticipée un congé parental, en raison d'une nouvelle naissance ou adoption, il peut demander un nouveau congé parental pour le nouvel enfant. Cette demande doit être formulée deux mois au moins avant la date présumée de la naissance ou de l'arrivée au foyer de l'enfant auprès de la direction des ressources humaines de l'entité de l'agent. Le nouveau congé parental commence à courir à compter du dernier jour du congé pour maternité ou adoption de l'agent.

5. Rémunération

Le congé parental n'est pas rémunéré par l'Institut Mines-Télécom. Cependant, l'agent peut bénéficier, sous certaines conditions, du complément de libre choix d'activité⁴ ou du complément optionnel de libre choix d'activité⁵, versés par les Caisses d'allocations familiales (CAF).

⁴ Conditions : avoir au moins un enfant de moins de 3 ans, interrompre totalement ou partiellement son activité professionnelle pour s'occuper de son enfant, justifier d'au moins 8 trimestres de cotisation vieillesse (en continu ou non) validés au titre d'une activité professionnelle (dans les 2 ans qui précèdent la naissance de son enfant s'il n'a qu'1 enfant, dans les 4 ans s'il s'agit d'un 2^{ème} enfant, dans les 5 ans s'il a 3 enfants ou plus). La période de référence, c'est-à-dire les 2 ans, 4 ans ou 5 ans, est celle qui précède la naissance, l'adoption (ou l'accueil) de l'enfant ou la demande du complément si elle est postérieure et si l'allocataire a plus d'un enfant à charge.

6. Avantages liés à l'ancienneté

Le congé parental est pris en compte dans le calcul de l'ancienneté de la façon suivante :

- prise en compte de la totalité de l'ancienneté la première année de congé parental
- prise en compte pour moitié de l'ancienneté au cours des périodes ultérieures

7. Conditions de réemploi

Au terme du congé, l'agent est réintégré (sauf si le contrat est arrivé à expiration) sur son emploi antérieur ou dans un emploi équivalent, le plus près possible de son dernier lieu de travail, assorti d'une rémunération au moins équivalente.

L'agent qui a réintégré son emploi ou un emploi équivalent ne peut prétendre à une nouvelle période de congé parental au titre du même enfant.

A l'issue de son congé parental d'éducation, l'agent peut solliciter un entretien en vue de son orientation professionnelle auprès de la direction des ressources humaines de l'entité.

8. Formation

A l'issue d'un congé parental d'éducation, l'agent peut solliciter un entretien en vue de son orientation professionnelle auprès de la direction des ressources humaines de l'entité. L'agent en congé parental peut bénéficier, à sa demande, de certaines formations (formation continue, préparations aux concours et examens de la Fonction publique).

VIII. Congé de présence parentale

Le congé de présence parentale est un congé non rémunéré durant lequel l'agent cesse son activité professionnelle pour rester auprès d'un enfant à charge malade.

La maladie, l'accident ou le handicap de l'enfant doit présenter une particulière gravité, nécessitant des soins contraignants rendant ainsi indispensables une présence soutenue de sa mère ou de son père, ou le cas échéant, du conjoint de son parent.

1. Bénéficiaires

Le bénéfice du congé de présence parentale pour un enfant nécessitant une présence soutenue auprès de lui et des soins en raison d'une maladie, d'un accident ou d'un handicap est ouvert à la mère, au père, ou le cas échéant, au conjoint de son parent.

⁵ Conditions : assumer la charge effective et permanente d'au moins 3 enfants. Le 3^{ème} enfant ou plus doit être né ou adopté à compter du 1^{er} juillet 2007, justifier d'au moins 8 trimestres de cotisation vieillesse en continu ou non, et validés au titre d'une activité professionnelle dans les 5 ans qui précèdent la naissance, l'adoption ou l'accueil de l'enfant.

2. La durée du congé de présence parentale

La durée du congé de présence parentale est fixée à 310 jours ouvrés maximum (14 mois) sur une période de 36 mois (3 ans) pour un même enfant et une même pathologie.

Le congé peut être pris en une ou plusieurs fois.

Chaque jour n'est pas fractionnable. Il ne peut être imputé sur les congés annuels.

Le congé est attribué pour une période initiale définie par le médecin qui suit l'enfant.

Au terme de cette période initiale, le congé peut être prolongé ou, en cas de rechute ou de récurrence de la pathologie de l'enfant, rouvert pour une nouvelle période dans la limite des 310 jours et des 36 mois et sur présentation d'un certificat médical.

Le décompte des 36 mois s'effectue à partir de la date de début de la 1^{ère} période de congé.

Lorsque la durée du congé excède 6 mois consécutifs, l'agent doit fournir tous les 6 mois à la direction des ressources humaines de son entité un certificat médical attestant la pathologie de l'enfant et la nécessité de présence et de soins.

Au terme de la période de 36 mois, l'agent peut bénéficier d'un nouveau congé en cas de nouvelle pathologie ou de rechute ou de récurrence de la pathologie initialement traitée.

3. Fin du congé de présence parentale

L'agent peut demander, quel qu'en soit le motif, à écourter la durée de son congé.

L'agent doit en informer la Direction des ressources humaines de l'école dont il relève 15 jours à l'avance.

Le droit à congé de présence parentale cesse de plein droit en cas de décès de l'enfant.

4. Les modalités de la demande

Le congé de présence parentale est accordé de droit sur demande écrite de l'agent au moins 15 jours avant sa date de début.

La demande doit être accompagnée d'un certificat médical attestant de la gravité de la maladie, de l'accident ou du handicap de l'enfant et de la nécessité d'une présence soutenue d'un parent et de soins contraignants.

Le certificat médical précise la durée pendant laquelle s'impose la nécessité de présence et de soins.

En cas d'urgence liée à l'état de santé de l'enfant, le congé débute à la date de la demande et l'agent transmet sous 15 jours le certificat médical.

5. Rémunération

Pendant son congé, l'agent n'est pas rémunéré, mais peut percevoir l'allocation journalière de présence parentale.

6. Avantages liés à l'ancienneté, la promotion et la formation

La période d'absence de l'agent est prise en compte pour moitié dans le calcul des avantages liés à l'ancienneté.

Pour la détermination des droits à formation, les jours d'utilisation du congé de présence parentale sont assimilés à des jours d'activité à temps plein.

7. Conditions de réemploi

Au terme du congé, l'agent est réintégré (sauf si le contrat est arrivé à expiration) sur son emploi antérieur ou dans un emploi équivalent assorti d'une rémunération au moins équivalente.

A l'issue d'un congé, l'agent peut solliciter un entretien en vue de son orientation professionnelle auprès de la direction des ressources humaines de l'entité.

IX. Congé pour élever un enfant de moins de 8 ans ou donner des soins à un enfant à charge

Tout agent non titulaire peut bénéficier de droit d'un congé pour élever un enfant de moins de 8 ans ou donner des soins à un enfant à charge.

Ce congé est un congé non rémunéré durant lequel l'agent bénéficiaire cesse son activité professionnelle pour élever un enfant ou donner des soins.

1. Bénéficiaires

Le bénéfice du congé pour élever un enfant de moins de 8 ans ou donner des soins est ouvert à tout agent non titulaire.

Les agents non titulaires peuvent bénéficier de ce congé s'ils justifient d'au moins une année de service.

2. La durée du congé

La durée de ce congé est d'une durée maximale de trois ans renouvelable sans limitation.

3. Fin anticipée du congé parental

L'agent peut demander d'interrompre son congé avant le terme initialement prévu. Cette demande est adressée à l'administration en respectant un préavis de trois mois, au terme duquel l'agent est réemployé sur son emploi antérieur ou dans un emploi équivalent, le plus près possible de son dernier lieu de travail, assorti d'une rémunération au moins équivalente.

4. Les modalités de la demande

Ce congé est accordé dans un délai maximal de deux mois à compter de la réception de la demande de l'agent.

En cas d'urgence liée à l'état de santé de l'enfant à charge, le congé débute à la date de réception de la demande de l'agent.

Une demande de renouvellement du congé auprès de l'établissement peut être sollicitée au moins 3 mois avant le terme du congé par lettre recommandée avec accusé de réception. (Art 24 I décret 86-83).

Toutefois, en cas de motif grave, notamment en cas de diminution des revenus du ménage, les conditions de réemploi s'appliquent dès réception par l'administration de la demande de réemploi de l'agent. (Art 24 III al 2 décret 86-83).

5. La rémunération

Le congé pour élever un enfant âgé de moins de huit ans ou donner des soins n'est pas rémunéré par l'Institut Mines-Télécom.

6. Condition de réemploi

Au terme du congé, l'agent est réintégré (sauf si le contrat est arrivé à expiration) sur son emploi antérieur ou dans un emploi équivalent, le plus près possible de son dernier lieu de travail, assorti d'une rémunération au moins équivalente.

La demande de réemploi de l'agent auprès de l'établissement doit être sollicitée au moins 3 mois avant le terme du congé par lettre recommandée avec accusé de réception. (Art 24 I décret 86-83).

A défaut de demande de réemploi de la part de l'agent dans les délais, celui-ci est considéré comme démissionnaire. L'administration l'informe sans délai par écrit des conséquences de son silence. En l'absence de réponse de l'agent dans un délai de 15 jours à compter de la réception de ce courrier, il est mis fin de plein droit et sans indemnités, au terme du congé au contrat de l'agent.

X. Autorisation d'absence pour événements familiaux

Des autorisations exceptionnelles d'absence sont accordées aux personnels de l'Institut Mines-Télécom à l'occasion d'événements familiaux. Ces autorisations n'entraînent pas de réduction de la rémunération et sont assimilées à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée des congés annuels.

Les autorisations spéciales d'absence présentées ci-dessous sont accordées de droit et décomptées en jours ouvrés.

1. Autorisation d'absence accordée lors du décès d'un enfant

Des autorisations d'absences de cinq jours sont accordées aux agents de l'institut Mines-Télécom pour le décès d'un enfant, sur présentation du certificat de décès.

2. Autorisation d'absence accordée en cas d'une maladie très grave d'un enfant

Des autorisations d'absences de six jours par an – et six jours supplémentaires en cas de maladie grave d'un enfant à charge de moins de 16 ans – sont accordées aux agents de l'institut Mines-Télécom en cas de maladie très grave d'un enfant, sur présentation du certificat médical avec mention « maladie très grave, présence obligatoire ».

3. Autorisation d'absence accordée en cas d'hospitalisation d'un enfant

Des autorisations d'absences d'un jour à l'entrée et d'un jour à la sortie d'un séjour en hôpital sont accordées aux agents de l'institut Mines-Télécom pour l'hospitalisation d'un enfant, sur présentation d'un bulletin hospitalier.

4. Autorisation d'absence accordée lors du mariage ou d'un pacte civil de solidarité (PACS) d'un enfant

Des autorisations d'absences d'un jour sont accordées aux agents lors du mariage ou du PACS d'un enfant d'un agent de l'Institut Mines-Télécom.



Philippe JAMET

Directeur Général