



AGENCE POUR L'ENSEIGNEMENT FRANÇAIS  
À L'ÉTRANGER

**Service des Personnels**

**Bureau des affaires juridiques**

À Nantes le 25 juin 2003

25.06.2003\*011435

La directrice de l'Agence pour  
l'enseignement français à l'étranger

A

Mesdames et Messieurs  
Les Chefs de mission diplomatique  
A l'attention des Services de coopération  
et d'action culturelle

**A/S : Application du congé de paternité et de maternité aux agents expatriés et résidents de l'AEFE et observations relatives aux congés de maladie :**

### **I – Le congé de paternité :**

#### **1 – Règle générale sur l'application du congé de paternité :**

L'article 55 de la loi n°2001-1246 du 21 décembre 2001 de financement de la Sécurité Sociale pour 2002, parue au Journal Officiel du 26 décembre 2001, a institué pour les fonctionnaires de l'Etat un congé de paternité, inséré à l'article 34-5 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat. Les dispositions de cette loi s'appliquent donc aux agents expatriés et résidents de l'AEFE.

Le congé de paternité est assimilé à une période d'activité. Il est rémunéré comme un congé de maternité, ouvre droit à congés et compte pour l'avancement et la retraite.

Il est mis en place à compter du 1er janvier 2002.

#### **2 – Durée du congé :**

Sur demande du père, ce congé est accordé en cas de naissance pour une durée égale à celle prévue par la législation sur la sécurité sociale. Il est de 11 jours consécutifs et non fractionnables

AGENCE POUR L'ENSEIGNEMENT FRANÇAIS A L'ÉTRANGER  
ETABLISSEMENT PUBLIC NATIONAL A CARACTERE ADMINISTRATIF  
SOUS TUTELLE DU MINISTÈRE DES AFFAIRES ÉTRANGÈRES



(samedi, dimanche et jour férié compris) en cas de naissance simple et de 18 jours en cas de naissances multiples. En cas de décès de la mère, le père peut ajouter son congé de paternité au congé de maternité qui lui est dévolu.

Ces jours s'ajoutent aux congés annuels et peuvent être pris consécutivement à ceux-ci ou aux autorisations d'absence de 3 jours ouvrables déjà accordées à l'occasion de la naissance d'un enfant. L'Agence rappelle que, conformément à l'instruction n°7 de la Fonction Publique du 23 mars 1950, ces 3 jours, consécutifs ou non, doivent être inclus dans une période de 15 jours entourant la naissance (le samedi doit être considéré comme jour ouvrable).

Le congé de paternité doit être pris dans les 4 mois comptés de date à date **suivant la naissance de l'enfant**, sauf en cas de report pour hospitalisation du nouveau-né où le délai court à compter du retour de l'enfant au foyer.

### **3 – Présentation de la demande :**

Au moins 30 jours francs avant le début de ce congé, et après accord avec leur chef d'établissement, les agents doivent indiquer la date de début et de fin de leur congé au Service des Personnels à Nantes, sous couvert de la voie hiérarchique. En cas de report de la date de naissance de l'enfant, le changement des dates du congé paternité doit être de nouveau soumis à l'accord du chef d'établissement et de l'Agence.

Les chefs d'établissement ne peuvent refuser le bénéfice du congé de paternité. Ils peuvent cependant demander la modification des dates afin de tenir compte des nécessités de service, notamment des examens.

Au plus tard au retour de leur congé, les pères fourniront une attestation de naissance de leur(s) enfant(s) : extrait ou acte de naissance pour les enfants nés dans le mariage, un acte de reconnaissance de paternité pour les couples non mariés. En l'absence de justificatifs, l'absence sera assimilée à un service non fait.

## **II – Observations relatives au congé de maternité :**

Eu égard aux nombreuses demandes présentées à l'AEFE concernant la possibilité de report d'une partie de la période prénatale sur la période postnatale, l'Agence tient à préciser les cas pour lesquels, conformément à la circulaire Fonction Publique du 9 août 1995, ce report est possible :

- pour la naissance du premier ou du deuxième enfant, sous réserve de présentation d'un certificat médical, « le report ne peut intervenir que si l'intéressée a effectivement exercé ses fonctions avant le début des six semaines qui précèdent la date présumée de l'accouchement ». Par conséquent, la future maman qui est en congés scolaires dans les 6 semaines qui précèdent la naissance ne peut bénéficier de ce report mais ce report reste possible si le congé de maternité a commencé avant la fin de l'année scolaire.
- pour la naissance du 3<sup>ème</sup> enfant et au-delà, **le report est impossible.**

### **III – Observations relatives aux congés de maladie :**

Les personnels expatriés et résidents qui bénéficient à l'étranger ou en France d'un congé de maladie sont rémunérés conformément aux dispositions de l'article 15 du décret n°2002-22 du 4 janvier 2002 relatif à la situation administrative et financière des personnels des établissements d'enseignement français à l'étranger.

Leurs émoluments comprennent pendant les 90 jours qui suivent le constat de la maladie :

- leur traitement
- les indemnités et avantages statutaires prévus par la réglementation auxquels s'ajoutent :
  - pour un congé à l'étranger :
    - pour les expatriés : 50% de l'indemnité d'expatriation ainsi que, le cas échéant, les majorations familiales ;
    - pour les résidents : 50 % de l'indemnité spécifique de vie locale – ISVL - , 50 % de l'indemnité différentielle ainsi que l'avantage familial si l'agent peut y prétendre.
  - pour un congé en France :
    - pour les expatriés : l'indemnité de résidence Paris et, le cas échéant, les majorations familiales au coefficient le moins élevé ;
    - pour les résidents : l'indemnité de résidence Paris et l'avantage familial calculé sur la base du coefficient le moins élevé, sans excéder toutefois celui qui serait perçu à l'étranger.

Au-delà de 90 jours, et dans la limite de 180 jours, le traitement est réduit de moitié.

**En tout état de cause, l'Agence tient à rappeler que tous les avis d'arrêt de travail pour congés maladie doivent être adressés au service des personnels à Nantes. En l'absence de certificats médicaux, le décompte du chef d'établissement servira de pièce justificative.**

### **IV – Cas des personnels réintégrés au sein de leur administration d'origine en vue de bénéficier d'un congé de longue maladie ou de longue durée et restant à l'étranger, hors Espace économique européen :**

Les agents de l'Education nationale résidents demandant leur réintégration en vue de bénéficier d'un congé longue maladie ou d'un congé de longue durée, relèvent, pour leur couverture, de la sécurité sociale française, et par conséquent de la section départementale de la MGEN compétente.

Certains désirent rester, après leur réintégration, dans le pays où ils étaient résidents. En dehors de ceux qui vivent dans un pays de l'espace économique européen où la sécurité sociale



française continue de les prendre totalement en charge, ils ne peuvent prétendre aux prestations maladie de la sécurité sociale et de la mutuelle que pour des **affections inopinées** n'étant pas directement liées à leur pathologie.

Dans cette situation, une couverture sociale est possible par la Caisse des Français de l'Étranger (CFE). En conséquence, les personnes intéressées auraient avantage à contacter le plus tôt possible la MGEN et à s'affilier à la CFE.

Leur demande d'affiliation doit être envoyée à cet organisme sous couvert de l'Agence. En effet, la CFE est prête à examiner, eu égard à leur caractère très exceptionnel, les demandes de ces personnels. Cependant, le délai de carence de trois mois reste une condition préalable à leur affiliation.

Il n'en demeure pas moins que les remboursements dont pourront se prévaloir, au titre de leur congé maladie, les résidents restés à l'étranger après leur réintégration ne sauraient être équivalents à ceux qu'ils auraient perçus en France. En outre, ils sont susceptibles d'avoir à verser trois cotisations au titre de la sécurité sociale française (CSG), de la CFE voire de la MGEN. En tout état de cause, si les personnes concernées se font soigner pour l'affection les ayant placé en congé longue maladie ou en congé longue durée en France ou dans l'espace économique européen, leur couverture sociale française est suffisante.

Maryse BOSSIERE