



LE CONGE PARENTAL ACCORDE AUX FONCTIONNAIRES

Fiche Pratique CDG 50

L'ESSENTIEL

Le congé parental est la position du fonctionnaire placé hors de son administration d'origine pour élever son enfant, à la suite d'une naissance ou d'une adoption.

FONDEMENT JURIDIQUE

- Code général de la fonction publique, notamment ses articles L.515-1 à L.515-12
- Décret n°86-68 du 13 janvier 1986 modifié relatif aux positions de détachement, hors cadres, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration
- Décret n°92-1194 du 4 novembre 1992 modifié fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale, notamment son article 12

LES CONDITIONS D'OCTROI

BENEFICIAIRES

Le congé parental peut être accordé à l'un ou l'autre des parents ou fonctionnaires assurant la charge de l'enfant ou aux deux simultanément.

Peuvent en bénéficier les fonctionnaires titulaires ou stagiaires.

 Un congé parental comparable existe également au bénéfice des agents contractuels (cf. fiche pratique spécifique au congé parental accordé aux contractuels sur le site du CDG 50).

DEMANDE DE L'AGENT

Le fonctionnaire qui souhaite bénéficier d'un congé parental doit présenter une demande en ce sens, au moins deux mois avant le début du congé, à son administration ou, s'il est détaché, à son administration d'accueil.

Le congé parental est accordé de plein droit :

- après la naissance de l'enfant,
- après un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption,
- lors de l'arrivée au foyer d'un enfant adopté ou confié en vue de son adoption, et n'ayant pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire (16 ans).

Le refus d'accorder un congé parental n'est possible que si le fonctionnaire ne remplit pas les conditions nécessaires pour en bénéficier. Ce refus doit être motivé.

PERIODE D'ATTRIBUTION

DÉBUT DU CONGÉ PARENTAL

Le congé parental n'est pas nécessairement le prolongement du congé de maternité, de paternité ou d'adoption : il peut débuter à tout moment au cours de la période y ouvrant droit.

DURÉE DU CONGÉ PARENTAL

Le congé parental est accordé par périodes de deux à six mois renouvelables.

Le congé parental ne suit pas obligatoirement de façon immédiate le congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption ; il peut donc débuter à tout moment tant que les conditions relatives à la durée maximale et à l'âge de l'enfant sont remplies.

Par conséquent, le fonctionnaire peut bénéficier d'un congé annuel ou d'un congé de maladie avant d'être placé en congé parental.

Il prend fin au plus tard :

- s'il est accordé après une naissance : au troisième anniversaire de l'enfant,
- s'il est accordé à l'occasion de l'arrivée au foyer d'un enfant adopté ou confié en vue de son adoption :
 - trois ans après l'arrivée au foyer de l'enfant âgé de moins de trois ans,
 - un an après l'arrivée au foyer de l'enfant âgé de plus de trois ans et n'ayant pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire (16 ans).

La dernière période de renouvellement peut être inférieure à six mois pour assurer le respect de ces durées totales maximales.

Cette durée peut être prolongée :

- en cas de naissances gémellaires : jusqu'à l'entrée à l'école maternelle des enfants,
- en cas de naissances multiples ou d'arrivées simultanées (en cas d'adoption) d'au moins trois enfants : cinq fois pour prendre fin au plus tard au sixième anniversaire du plus jeune des enfants.

RENOUVELLEMENT DU CONGÉ PARENTAL

Les périodes de deux à six mois de congé parental sont renouvelables ; la demande de renouvellement doit être présentée à l'autorité territoriale au moins un mois avant la fin de la période en cours. A défaut, le bénéfice du renouvellement ne peut être accordé.

NOUVEAU CONGÉ PARENTAL AU TITRE D'UN NOUVEL ENFANT

En cas de nouvelle naissance ou de nouvelle adoption, et alors que le fonctionnaire se trouve déjà placé en position de congé parental, l'intéressé a droit, au titre du nouvel enfant :

- au congé de maternité, de paternité ou d'adoption,
- à un nouveau congé parental.

Celui-ci aura une durée :

- de trois ans au maximum, à compter de la naissance ou arrivée au foyer d'un enfant de moins de trois ans,
- d'un an au maximum, à compter de l'arrivée au foyer d'un enfant âgé de trois ans ou plus et n'ayant pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire (16 ans).

Le nouveau congé parental est accordé de plein droit, sous réserve qu'une demande soit déposée au moins deux mois avant la date présumée de la naissance ou de l'arrivée du nouvel enfant.

FIN DU CONGE

CESSATION AVANT TERME

Il peut être mis fin au congé parental avant le terme initialement prévu :

- de plein droit, en cas de décès de l'enfant,
- de plein droit, en cas de retrait de l'enfant placé en vue de son adoption,
- à l'initiative de l'autorité territoriale, sur décision motivée et après avoir entendu les observations de l'agent, lorsqu'il est constaté, après avoir procédé aux enquêtes nécessaires, que le congé parental n'est pas réellement consacré à élever l'enfant,
- à l'initiative du fonctionnaire, en cas de nouvelle naissance ou pour motif grave, notamment en cas de diminution des revenus du ménage.

RÉINTEGRATION DE L'AGENT

A l'expiration du congé parental, le fonctionnaire est, à sa demande, réintégré de plein droit, au besoin en surnombre :

- dans sa collectivité ou établissement d'origine,
- ou, en cas de détachement, dans sa collectivité d'accueil. A sa demande, il est réintégré dans son administration d'origine ou dans son administration d'accueil. Dans ce dernier cas, il est placé en détachement pour une période au moins égale à la durée restante du détachement initial.

Sur sa demande et à son choix, il est réaffecté :

- dans son ancien emploi,
- ou dans un emploi le plus proche de son dernier lieu de travail ou de son domicile, lorsque celui-ci a changé, pour assurer l'unité de la famille.

Quatre semaines au moins avant la réintégration, le fonctionnaire bénéficie d'un entretien avec, selon le cas et selon son choix, le responsable des ressources humaines de son administration d'origine ou de détachement, afin d'examiner les modalités de cette réintégration.

Le fonctionnaire qui a demandé d'écourter la durée de son congé est réintégré dans les mêmes conditions ; il a donc lui aussi à faire connaître son choix concernant sa réintégration.

En cas d'impossibilité d'être réaffecté selon les conditions ci-dessus, et lorsque la collectivité ou l'établissement d'origine est affilié au Centre de Gestion, l'autorité territoriale peut demander au Centre, sans prise en charge financière, de rechercher un reclassement correspondant à la demande de l'agent.

Si le fonctionnaire refuse un emploi relevant de la même collectivité ou établissement public et correspondant à son grade, il est placé en disponibilité d'office pour une durée maximale de trois ans.

SITUATION DE L'AGENT EN CONGE PARENTAL

ACTIVITES AUTORISEES PENDANT LE CONGE PARENTAL

Le fonctionnaire en congé parental doit se consacrer effectivement à l'éducation de son enfant. L'autorité territoriale peut faire procéder à des enquêtes pour s'en assurer.

Si le congé n'est pas utilisé conformément à son objet, l'autorité territoriale peut y mettre fin après avoir invité l'intéressé à présenter ses observations.

Le régime de cumul d'activités ne s'applique pas aux fonctionnaires placés en position de congé parental. Cependant, l'objet du congé peut interdire l'exercice d'une activité lucrative : seule peut être tolérée une activité lucrative qui soit en lien avec le congé parental et qui ne porte pas atteinte à son objet même, comme par exemple une activité d'assistante maternelle.

SITUATION DES AGENTS MULTI-EMPLOYEURS

Un fonctionnaire exerçant des fonctions à temps non complet dans plusieurs collectivités ne peut pas bénéficier d'un congé parental en vue de cesser ses fonctions dans une seule collectivité ; en effet, il ne peut pas être placé simultanément en position d'activité dans une collectivité et en position de congé parental dans l'autre.

REMUNERATION

Durant son congé parental, le fonctionnaire ne perçoit aucune rémunération de son administration d'origine ou de détachement.

En revanche, s'il remplit les conditions exigées, il peut percevoir des prestations par les caisses d'allocations familiales.

DROIT A L'AVANCEMENT

La période de congé parental est assimilée à des services effectifs dans le cadre d'emplois.

La période passée par le fonctionnaire stagiaire en congé parental entre en compte pour la moitié de sa durée dans le calcul des services retenus pour l'avancement d'échelon à la date de sa titularisation, contrairement au fonctionnaire titulaire qui conserve la totalité de ses droits à l'avancement d'échelon ou de grade.

Cette prise en compte se limite cependant à une durée maximale de cinq ans pour l'ensemble de la carrière du fonctionnaire.

Lorsqu'il a bénéficié d'une disponibilité pour élever un enfant et d'un congé parental, la conservation de ces droits à l'avancement, au titre de ces deux positions, s'effectue dans la limite d'une durée de cinq ans pour l'ensemble de sa carrière.

FORMATION

Les fonctionnaires en congé parental peuvent bénéficier des actions de formation suivantes :

- formation de perfectionnement,
- formation de préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique,
- formation personnelle,
- formations destinées à mettre en œuvre un projet d'évolution professionnelle dans le cadre de l'utilisation du Compte personnel de formation (CPF).

Ils restent placés en position de congé parental.

CONCOURS ET LISTE D'APTITUDE

L'agent en congé parental est autorisé à se présenter aux épreuves des concours internes d'accès aux corps et cadres d'emplois de la fonction publique.

Rien ne s'oppose à ce qu'un agent en congé parental se présente aux concours externes dès l'instant qu'il détient les diplômes requis pour le concours envisagé.

En revanche, il n'existe pas de disposition permettant à un agent en congé parental de se présenter aux examens professionnels dans le cadre de la promotion interne ou de l'avancement de grade.

Le décompte de la période maximale d'inscription sur liste d'aptitude (4 ans) est suspendu pendant la durée du congé parental.

CONGES ANNUELS

La période passée en congé parental n'est pas considérée comme du service accompli pour apprécier les droits à congés annuels.

PROTECTION SOCIALE

Le fonctionnaire peut bénéficier de la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE), dont le montant varie selon le nombre d'enfants à charge et la situation des parents. Versée par les caisses d'allocations familiales, cette prestation n'est notamment pas cumulable, par principe, avec les indemnités versées à l'occasion d'un congé de congé de maternité, de paternité ou d'adoption.

Le versement d'indemnités journalières au titre de l'assurance maladie est exclu pendant la période de congé parental.

A l'issue du congé parental, en cas de non reprise du travail en raison d'une maladie ou d'une nouvelle maternité, l'agent retrouve les droits aux prestations en espèces du régime antérieur au congé parental dont il relevait, pendant toute la durée de l'arrêt de maladie ou du congé de maternité postérieur au congé parental.

RETRAITE

Pendant le congé parental, le fonctionnaire ne perçoit aucun traitement. Par conséquent, il cesse de cotiser à la Caisse Nationale de Retraite des Agents des Collectivités Locales (CNRACL) et n'acquiert pas de droit à la retraite.

Cependant, pour les fonctionnaires dont les enfants sont nés ou ont été adoptés après le 1^{er} janvier 2004, le congé parental est pris en compte à 100 % pour la constitution des droits à la retraite, dans la limite de 3 ans par enfant. Ces périodes sont prises en compte en liquidation et en durée d'assurance (non pris en compte dans la durée d'assurance cotisée nécessaire pour le départ anticipé au titre de la carrière longue).

Pour les enfants nés ou adoptés avant le 1^{er} janvier 2004, le fonctionnaire bénéficie d'une bonification de 4 trimestres par enfant, à condition d'avoir interrompu son activité pendant une période continue d'au moins 2 mois.

Les enfants recueillis, ou les enfants du conjoint, peuvent également ouvrir droit à la bonification s'ils ont été élevés pendant 9 ans avant leurs 21 ans.