

Références:

Décret n°85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux
Décret n°86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration
Décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale
Décret n° 2025-402 du 2 mai 2025 modifiant certaines dispositions applicables aux fonctionnaires stagiaires

**Publics concernés : Fonctionnaires (titulaires et stagiaires)
et Contractuels de droit public**

1 - Conditions d'octroi

A- Bénéficiaires

Le congé parental est octroyé de droit :

à la mère et/ou au père

- après la naissance d'un enfant ;
- après un congé d'adoption ;
- lors de l'arrivée au foyer d'un enfant n'ayant pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire, adopté, ou confié en vue de son adoption.

Sous réserve de remplir les conditions suivantes (article 29 du décret 86-68 susvisé) :

- être fonctionnaire à temps complet ou non complet, en position d'activité ou en position de détachement dans la collectivité d'accueil ;
- être fonctionnaire stagiaire ;
- être contractuel de droit public employé de manière continue depuis au moins un an dans la collectivité.

Précision : Les agents intercommunaux (employés dans plusieurs collectivités sous le même grade) doivent être placés dans la même position dans chaque collectivité. Il ne peuvent pas être placés en position de congé parental dans une collectivité et en position d'activité dans une autre.

B—Demande, durée, prolongation, renouvellement

Le congé parental ne suit pas obligatoirement l'évènement qui y ouvre droit (congé de maternité, de paternité ou d'adoption). Ainsi le congé parental peut débuter à tout moment au cours de la période qui y ouvre droit.

◆ Demande :

La demande initiale écrite de l'agent **au moins deux mois** avant le début du congé.

◆ Durée :

Le congé parental est accordé pour une période de **2 à 6 mois renouvelable**

La dernière période de renouvellement peut être inférieure à six mois afin de respecter les limites maximales.

Si l'agent est sous contrat à durée déterminée, le congé ne peut être accordé au-delà de la période d'engagement restant à courir.



Selon le cas, le congé parental est accordé dans les limites suivantes :

S'il est accordé après une naissance	S'il est accordé à l'occasion de l'arrivée au foyer d'un enfant adopté ou confié en vue de son adoption
-Au troisième anniversaire de l'enfant -À l'entrée à l'école de maternelles des enfants en cas de naissances multiples -Au plus tard au 6e anniversaire du plus jeune enfant en cas de naissances multiples d'au moins 3 enfants	-Trois ans après l'arrivée de l'enfant au foyer de l'enfant de moins de trois ans; -Un an après l'arrivée au foyer de l'enfant âgé de plus de 3 ans et moins de 16 ans -Au plus tard au 6e anniversaire du plus jeune enfant en cas d'arrivées simultanées d'au moins 3 enfants

◆ **Prolongation :**

L'agent placé en congé parental peut avoir droit à une prolongation de ce congé :

- en cas de nouvelle naissance ou adoption d'enfant de moins de 3 ans. La prolongation est de **3 ans** au maximum,
- en cas d'arrivée au foyer d'un enfant de 3 ans ou plus soumis à l'obligation scolaire. La prolongation est d'**un an** maximum.

◆ **Renouvellement :**

Les demandes de renouvellement doivent être réalisées au moins **un mois** avant l'expiration de la période en cours. Le renouvellement est soumis au même condition que l'octroi du congé initial.

2 - Effets sur la situation de l'agent

A—Rémunération, activité, chômage, retraite

◆ **Rémunération :**

Durant le congé parental, l'agent ne perçoit aucune rémunération et ne cotise plus à la caisse de retraite (CNRACL ou IRCANTEC). Toutefois il peut percevoir, s'il en remplit les conditions, les prestations versées par la CAF.

◆ **Activité :**

L'agent doit se consacrer à l'éducation de son enfant durant la période du congé parental. La collectivité peut s'assurer que le congé parental y est bien consacré et peut à tout moment faire procéder à des enquêtes. Une activité d'assistante maternelle peut cependant être jugée comme compatible avec l'objet du congé parental.

◆ **Chômage :**

L'agent ne peut pas percevoir d'allocation de retour à l'emploi puisqu'il n'est pas demandeur d'emploi ni considéré comme involontairement privé d'emploi.

◆ **Retraite :**

- Pour les agents CNRACL, le temps passé en congé parental est pris en compte dans la constitution des droits à pension CNRACL, dans la limite de trois ans par enfant né ou adopté à compter du 1er janvier 2004.

- Pour les agents Ircantec, l'Ircantec peut accorder, sous certaines conditions, une bonification pour les agents ayant bénéficié d'un congé parental.

B—Droits à l'avancement (fonctionnaire), calcul de l'ancienneté (contractuel)

◆ **Avancement d'échelon, de grade et promotion interne :**

Le congé parental est assimilé à des services effectifs dans le grade et le cadre d'emplois de l'agent.

Pour les périodes de congé parental prises à compter du 7 août 2019, le fonctionnaire (titulaire ou stagiaire) conserve ses droits à l'avancement, dans la limite de **cinq ans** pour l'ensemble de sa carrière.



EXEMPLE :

Du 01/01/2018 au 31/12/2019 : 1^{ère} année prise en compte en totalité, 2^e année prise en compte pour 50%.
Du 01/01/2020 au 31/12/2023 : 3 années prises en compte en totalité (congé parental postérieur au 07/08/2019).

Les 2 années de congé parental prises avant le 7 août 2019 n'entrent pas dans le calcul des 5 années de congé parental au terme desquelles le fonctionnaire ne peut plus prétendre à conserver ses droits à avancement en cas de nouvelle période de congé parental.

Pour le fonctionnaire stagiaire, le congé parental a pour effet de reporter la date de fin du stage de la durée du congé octroyé à l'agent.

◆ Calcul de l'ancienneté :

Les périodes de congé parental de l'agent contractuel prises à compter du 13 août 2022 sont prises en compte dans le calcul de son ancienneté, dans la limite de **cinq ans**.

C—Congés annuels

L'agent en congé parental n'acquiert pas de droits à congés annuels pendant la période de ce congé. Il conserve cependant les droits acquis avant le début du congé parental qu'il n'a pas été en mesure d'exercer.

D—Formation, Concours

◆ Formation :

Le fonctionnaire en congé parental est admis à suivre les actions relatives à la formation de perfectionnement, à la formation personnelle, à la préparation des concours et examens d'accès à la fonction publique et aux formations destinées à mettre en œuvre un projet d'évolution professionnelle dans le cadre de l'utilisation du CPF.

◆ Concours :

L'agent en congé parental peut se présenter à des concours de la fonction publique territoriale.

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

3 - Fin du congé parental

A—Fin

Le congé parental prend fin :

- de plein droit : retrait de l'enfant placé en vue de son adoption ;
- à l'initiative de l'agent, qui peut demander d'écourter la durée du congé en cas de nouvelle naissance (il doit alors être placé en congé de maternité) ;
- à l'initiative de l'agent, qui peut demander d'écourter la durée du congé pour motif grave ;
- à l'initiative de la collectivité, si le contrôle révèle que le congé n'est pas utilisé à cette fin, après avoir invité l'intéressé à présenter ses observations.

B—Réintégration

A l'expiration du congé parental ou lorsque le congé parental est écourté, l'agent est réintégré de plein droit, **au besoin en surnombre**, le cas échéant,

◆ L'agent fonctionnaire est réintégré, à sa demande et selon son choix :

- dans son ancien emploi,
- 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.



A sa demande, l'agent est réintégré dans sa collectivité d'origine ou de détachement.

Quatre semaines au moins avant sa réintégration, le fonctionnaire bénéficie d'un entretien avec, selon son choix de réintégration, le responsable des ressources humaines de son administration d'origine ou de détachement pour en examiner les modalités.

En cas de réintégration dans sa collectivité de détachement, l'agent est placé en position de détachement pour une période au moins égale à la durée restante à courir du détachement initial.

- ♦ L'agent contractuel doit présenter sa demande de réintégration au moins **deux mois** avant l'expiration de son congé :
 - dans son ancien emploi,
 - 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.

Pour les agents sous **contrat à durée déterminée**, cette garantie de réemploi s'applique uniquement dans le cas où le terme de l'engagement est postérieur à la date à laquelle ils peuvent prétendre au bénéfice d'un réemploi, qui n'est alors prononcé que pour la période restante à courir.

Cas particulier :

La collectivité, si elle est affiliée à un centre de gestion peut demander, sans prise en charge financière, à ce centre de gestion de rechercher un reclassement dans un emploi répondant aux critères de l'agent.

Si l'agent a refusé un emploi, à l'issue de son congé parental, relevant de la même collectivité ou établissement public, que son grade donne vocation à occuper, il est placé en position de disponibilité pour une durée maximale de 3 ans.

