



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DE LA FONCTION PUBLIQUE

ÉDITION
2017

Congés familiaux et temps partiel dans la fonction publique :

incidences sur la rémunération et la retraite



LES ESSENTIELS

DGAFF

DIRECTION GÉNÉRALE DE L'ADMINISTRATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUE

GUIDE

CONGES FAMILIAUX ET TEMPS PARTIEL DANS LA FONCTION PUBLIQUE : INCIDENCES SUR LA REMUNERATION ET LA RETRAITE

Dans le cadre du protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique (Axe 3 - Mesure 12), il est prévu de « mieux informer les agents publics civils sur les règles applicables et les effets en termes de carrière des choix faits en matière de congés familiaux et de temps partiel ».

Les congés familiaux, les diverses absences et le service à temps partiel sont en effet des temps de la vie professionnelle des agents qui ont des incidences immédiates sur leur rémunération et, à plus long terme, sur leurs droits à pension de retraite.

Le présent guide recense ainsi les dispositions légales et réglementaires applicables en matière de congés, de positions statutaires et de temps partiel dans les trois versants de la fonction publique. Il précise également les impacts de ces dispositifs en matière de retraite.

Pour plus de précisions et pour toute question relative à leur situation personnelle, les agents sont invités à se rapprocher de leur gestionnaire ressources humaines et/ou du régime de retraite dont ils dépendent.

PARTIE I - LES EFFETS DES CONGES FAMILIAUX ET DES POSITIONS STATUTAIRES SUR LA REMUNERATION	5
1. LE CONGÉ DE MATERNITÉ	6
1.1. Durée et conditions.....	6
1.2. Effets sur la rémunération.....	7
1.3. Effets sur le temps de travail.....	7
2. LE CONGÉ DE PATERNITÉ ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT	8
2.1. Durée et conditions.....	8
2.2. Effets sur la rémunération.....	8
2.3. Effets sur le temps de travail.....	9
3. LE CONGÉ D'ADOPTION	10
3.1. Conditions et durée.....	10
3.2. Effets sur la rémunération.....	10
3.3. Effets sur le temps de travail.....	10
4. L'AUTORISATION D'ABSENCE DE TROIS JOURS POUR NAISSANCE OU ADOPTION	12
4.1. Durée et conditions.....	12
4.2. Effets sur la rémunération.....	12
5. LE CONGÉ PARENTAL	13
5.1. Conditions et régime.....	13
5.2. Effets sur la rémunération.....	14
6. LE CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE	15
6.1. Régime et conditions	15
6.2. Effets sur la rémunération.....	15
7. LA DISPONIBILITÉ ET LE CONGÉ NON RÉMUNÉRÉ POUR ADOPTER UN ENFANT	17
7.1. Conditions.....	17
7.2. Effets sur la rémunération.....	17
8. LA DISPONIBILITÉ ET LE CONGÉ POUR ÉLEVER UN ENFANT DE MOINS DE HUIT ANS	18
8.1. Conditions et durée.....	18
8.2. Effets sur la rémunération.....	18
9. LA DISPONIBILITÉ POUR DONNER DES SOINS A UN PROCHE	19
9.1. Conditions et durée.....	19
9.2. Effets sur la rémunération.....	19

10.	LA DISPONIBILITÉ POUR SUIVRE LE CONJOINT	20
10.1.	Durée et conditions	20
10.2.	Effets sur la rémunération.....	20
11.	LE CONGÉ NON RÉMUNÉRÉ POUR MOTIF FAMILIAL	21
11.1.	Durée et conditions	21
11.2.	Effets sur la rémunération.....	21
12.	LE CONGÉ DE SOLIDARITÉ FAMILIALE	23
12.1.	Conditions et durée.....	23
12.2.	Effets sur la rémunération.....	23
PARTIE II - LES EFFETS DES CONGES FAMILIAUX ET DES POSITIONS STATUTAIRES SUR LES DROITS A PENSION DE RETRAITE.....		25
1.	LA PRISE EN COMPTE DES CONGÉS FAMILIAUX.....	26
2.	LES VALIDATIONS GRATUITES DE PÉRIODE D'INTERRUPTION OU DE RÉDUCTION D'ACTIVITÉ, LA BONIFICATION DE LA DURÉE DE SERVICES ET LES MAJORATIONS DE DURÉE D'ASSURANCE ACCORDÉES AU TITRE DES ENFANTS	28
2.1.	Les majorations de durée de services et d'assurance bénéficiant aux fonctionnaires.....	28
2.2.	Les majorations de durée d'assurance bénéficiant aux agents contractuels.....	30
3.	LES MAJORATIONS DE PENSIONS POUR L'ÉDUCATION D'AU MOINS TROIS ENFANTS	32
4.	LES DISPOSITIFS DE RETRAITE ANTICIPÉE DES FONCTIONNAIRES PARENTS DE TROIS ENFANTS OU D'UN ENFANT ATTEINT D'UNE INVALIDITÉ ÉGALE OU SUPÉRIEURE À 80 %.....	33
PARTIE III - LES EFFETS DU TEMPS PARTIEL SUR LA RÉMUNÉRATION ET LA PENSION DE RETRAITE		35
1.	LE SERVICE À TEMPS PARTIEL.....	36
1.1.	Conditions	36
1.2.	Effets sur la rémunération.....	36
1.3.	Effets sur la retraite.....	37
2.	LE SERVICE À TEMPS PARTIEL DE DROIT POUR ÉLEVER UN ENFANT	39
2.1.	Conditions	39
2.2.	Effets sur la rémunération.....	39
2.3.	Effets sur la retraite.....	39
3.	LE SERVICE À TEMPS PARTIEL DE DROIT POUR DONNER DES SOINS A SON CONJOINT, UN ENFANT À CHARGE OU UN ASCENDANT	41
3.1.	Conditions	41
3.2.	Effets sur la retraite.....	41
ANNEXES : FICHES COMPLÉMENTAIRES		43
L'EFFET DES CONGÉS FAMILIAUX SUR LA DURÉE DU STAGE DES FONCTIONNAIRES STAGIAIRES ...		43
LES PRESTATIONS FAMILIALES VERSÉES PAR LA CAISSE D'ALLOCATION FAMILIALE (CAF).....		44

**PARTIE I - LES EFFETS DES CONGES
FAMILIAUX ET DES POSITIONS STATUTAIRES
SUR LA REMUNERATION**

1.1. Durée et conditions

Afin de bénéficier de la prise en charge par l'assurance maladie des examens prénataux, la première constatation médicale de la grossesse doit être effectuée avant la fin du troisième mois de grossesse et donne lieu à une déclaration adressée par l'agente concernée avant la fin du quatrième mois auprès de l'organisme gestionnaire de l'assurance maladie obligatoire de rattachement de l'agente et, le cas échéant, à son employeur.

Le congé de maternité comprend un congé prénatal (avant la date présumée de l'accouchement) et un congé postnatal (après l'accouchement). Sa durée varie selon le nombre d'enfants à naître et le nombre d'enfants déjà à charge.

Nombre d'enfant(s) à naître	Nombre d'enfant(s) déjà à charge	Durée du congé prénatal	Durée du congé postnatal
1	0 ou 1	6 semaines	10 semaines
1	2 ou +	8 semaines	18 semaines
Jumeaux	Sans incidence	12 semaines	22 semaines
Triplés ou +	Sans incidence	24 semaines	22 semaines

Dans tous les cas, l'agente sera au moins absente durant une période minimale incompressible de repos de 8 semaines au total, qui peut comprendre 6 semaines à compter de la date d'accouchement.

A la demande de l'intéressée, sur avis du médecin du travail et sur présentation d'un certificat émanant du médecin qui a pratiqué l'examen prénatal du sixième mois, le report d'une fraction du congé prénatal sur le congé postnatal est possible, à condition que la période prénatale débute 3 semaines au minimum avant la date présumée de l'accouchement.

Des congés supplémentaires, dits « pathologiques », peuvent également être accordés sur prescription médicale, d'une durée de 2 semaines (14 jours) maximum avant la date de début du congé prénatal (période supplémentaire pouvant être prescrite à tout moment et découpée en plusieurs périodes) et 4 semaines (28 jours) maximum après la fin du congé post-natal. Toutes les règles applicables au congé maternité (effets sur la rémunération, la retraite et le temps de travail) le sont également pour les congés pathologiques.

Si le nourrisson reste hospitalisé au-delà de la sixième semaine après l'accouchement, la mère peut reporter le reliquat du congé postnatal à la date de la fin d'hospitalisation de l'enfant.

En cas de naissance prématurée, le congé maternité n'est pas réduit. Le reliquat du congé prénatal non pris est reporté à la date de fin du congé postnatal. En cas de naissance prématurée intervenue plus de 6 semaines avant la date présumée et nécessitant l'hospitalisation de l'enfant, une période de congé maternité supplémentaire peut être accordée. Elle est égale à la durée entre la date de naissance et la date initialement prévue du début du congé prénatal.

En cas de décès de la mère au cours de la période entre la naissance de l'enfant et la fin de l'indemnisation prévue par son régime d'assurance maternité, le père fonctionnaire bénéficie d'un droit à congé, avec traitement, pour la durée restant à courir entre la date du décès de la mère et la fin de la période d'indemnisation dont elle aurait bénéficié. Il peut demander le report de tout ou partie de ce congé dans les conditions fixées par la législation sur la sécurité sociale. Lorsque le père de l'enfant ne demande pas à bénéficier de ce droit à congé avec traitement, il est accordé au conjoint fonctionnaire de la mère ou au fonctionnaire lié à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle. Le père ne peut cependant bénéficier de la période supplémentaire de congé de maternité pour hospitalisation de l'enfant dont aurait pu bénéficier la mère.

En cas de décès de l'enfant après la naissance, la mère peut bénéficier de la totalité de son congé postnatal.

1.2. Effets sur la rémunération

Durant le congé de maternité, la fonctionnaire (titulaire ou stagiaire) et l'agente contractuelle (employée depuis au moins 6 mois) conservent leur traitement. L'agente contractuelle qui justifie de moins de 6 mois de services dans son administration ne perçoit que les indemnités journalières de la Sécurité sociale.

Il en va de même pour les indemnités, à l'exception des indemnités non forfaitaires qui correspondent à des remboursements de frais ou qui sont liées à l'organisation et au dépassement du cycle de travail (heures supplémentaires).

En cas de service à temps partiel en cours au moment de la mise en congé de maternité, le temps partiel est automatiquement suspendu pendant le congé de maternité. La fonctionnaire et l'agente contractuelle sont, durant le temps du congé de maternité, rétablies à temps plein et perçoivent en conséquence un plein traitement.

Lorsque l'agente contractuelle conserve son plein traitement, l'administration verse l'intégralité du traitement déduction faite des indemnités journalières versées par la Sécurité sociale directement à l'agente (dans ce cas, l'agente informe son employeur de cette perception) ou, par subrogation, à l'administration.

1.3. Effets sur le temps de travail

L'agente précédemment à temps partiel qui avait été rétablie à temps plein durant le temps du congé, reprend ses fonctions à temps partiel à l'issue du congé de maternité, pour le temps restant à courir jusqu'à la fin de la période d'autorisation de service à temps partiel. En effet, le congé maternité n'interrompt pas cette autorisation qui ne se trouve pas prolongée de la durée du congé.

Le temps passé en congé maternité est considéré comme du temps de service pour les droits à congés annuels et à avancement.

Suite à la naissance d'un enfant, un temps partiel de droit peut être accordé à la mère (et/ou au père) de l'enfant, jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant (soit 2 ans et douze mois). Le temps partiel de droit peut être demandé à tout moment dans la limite de cette durée.

L'agente contractuelle, pour en bénéficier, doit être employée depuis plus d'un an à temps complet ou en équivalent temps plein (cf. *infra*, le service à temps partiel de droit pour élever un enfant).

2.1. Durée et conditions

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant en cas de naissance bénéficie au père de l'enfant. Il peut aussi être accordé à la personne qui, sans être le père de l'enfant, est mariée, pacsée ou vit maritalement avec la mère. Le ou les bénéficiaires peuvent être fonctionnaires (stagiaires ou titulaires) ou agents contractuels, dans les trois versants de la fonction publique.

Ce congé est accordé sur demande effectuée au moins un mois avant la date envisagée de début du congé et pour une durée de :

- 11 jours maximum pour 1 enfant ;
- 18 jours maximum en cas de naissances multiples.

Ce congé peut être fractionné, à la demande du fonctionnaire, en deux périodes, dont l'une des deux est au moins égale à sept jours.

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

Le congé doit être pris dans les quatre mois suivant la naissance de l'enfant, sauf en cas de report pour hospitalisation du nouveau-né (le congé devra alors être obligatoirement pris dans les quatre mois qui suivent la fin de l'hospitalisation de l'enfant).

En cas de décès de la mère durant son congé de maternité, le père qui peut prendre le congé de maternité restant à courir dont la mère n'a pu bénéficier, prend le congé de paternité et d'accueil de l'enfant dans les 4 mois qui suivent la fin du congé postnatal de maternité pris par lui.

2.2. Effets sur la rémunération

• Pour les fonctionnaires

Le traitement indiciaire et la nouvelle bonification indiciaire (N.B.I.) sont versés intégralement durant toute la durée du congé.

Dans la fonction publique d'État, les primes et indemnités sont également versées en totalité, à l'exception des indemnités non forfaitaires qui correspondent à des remboursements de frais ou qui sont liées à l'organisation et au dépassement du cycle de travail (heures supplémentaires).

Dans la fonction publique territoriale, les conditions de suspension ou de maintien des primes et indemnités sont définies par délibération de la collectivité territoriale.

Dans la fonction publique hospitalière, les règles de maintien ou de suspension des primes et indemnités sont déterminées par les textes les régissant.

• Pour les agents contractuels

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est rémunéré dès lors que l'agent contractuel justifie d'au moins 6 mois de services. À défaut, il ne perçoit que les indemnités journalières de la Sécurité sociale.

Lorsque l'agent contractuel conserve son plein traitement, l'administration verse l'intégralité du traitement déduction faite des indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale directement à l'agent ou, par subrogation, à l'administration.

2.3. Effets sur le temps de travail

Comme pour le congé maternité, le fonctionnaire ou l'agent contractuel à temps partiel bénéficie du temps plein pendant la durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant : l'agent est rétabli à temps plein et perçoit le plein traitement.

Dans ce cas, à l'issue du congé de paternité et d'accueil de l'enfant (ou du congé de maternité en cas de décès de la mère), l'agent reprend ses fonctions à temps partiel pour le temps restant à courir jusqu'à la fin de période d'autorisation de service à temps partiel, cette autorisation n'étant pas prolongée de la durée du congé.

Suite à la naissance d'un enfant, un temps partiel de droit peut être accordé au père de l'enfant, jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant (c'est-à-dire jusqu'à ses 2 ans et 12 mois). Le temps partiel de droit peut être demandé à tout moment dans la limite de cette durée. L'agent contractuel, pour en bénéficier, doit être employé depuis plus d'un an à temps complet ou en équivalent temps plein.

Références :

Dans la fonction publique d'Etat (F.P.E.) :

- loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, article 34 ;
- décret n° 94-874 du 7 octobre 1994, article 22 (fonctionnaires stagiaires) ;
- décret n° 86-83 du 17 janvier 1986, articles 15, 16, 17, 32, et 49 (agents non titulaires de l'État) ;
- décret n° 93-522 du 26 mars 1993, article 2 (N.B.I.) ;
- décret n° 2010-997 du 26 août 2010, article 1 (primes et indemnités) ;
- circulaire D.G.A.F.P.-FP/4 n° 1864 du 9 août 1995 (congé maternité) ;
- circulaire n° BCRF 1031314C du 22 mars 2011 (régime de maintien des primes et indemnités).

Dans la fonction publique territoriale (F.P.T.) :

- loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, article 57 ;
- décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992, articles 7 et 8 (fonctionnaires stagiaires) ;
- décret n° 88-145 du 15 février 1988, articles 10, 11, 12, 33 et 41 (agents non titulaires) ;
- décret n° 93-863 du 18 juin 1993, article 2 (N.B.I.),
- circulaire NOR/FPPA/96/10038C du 21 mars 1996 ; circulaire NOR/INT/B/07/00097/C du 27 septembre 2007 (transfert sur congé post-natal).

Dans la fonction publique hospitalière (F.P.H.) :

- loi n° 86-33 du 9 janvier 1986, article 41 ;
- décret n° 97-487 du 12 mai 1997, article 25 (fonctionnaires stagiaires) ;
- décret n° 91-155 du 6 février 1991, articles 13, 14, et 45 (agents non titulaires) ;
- décret n° 94-139 du 14 février 1994, article 2 (N.B.I.) ;
- circulaire DH/FH1/DASITS 3 n° 96-152 du 29 février 1996 ;
- circulaire D.H.O.S./P 1 n° 2006-385 du 4 septembre 2006 (enfants prématurés hospitalisés).

Généralités :

- Code de la sécurité sociale, articles L.331-3 à L.331-6 (durée du congé de maternité et indemnisation).

3.1. Conditions et durée

Le fonctionnaire ou l'agent contractuel auxquels un service départemental d'aide sociale à l'enfance, l'agence française de l'adoption ou tout autre organisme autorisé confie un ou plusieurs enfants de moins de 15 ans pour adoption, peut bénéficier d'un congé d'adoption. **Ce congé est accordé de droit.** La loi ne fixe aucun délai pour informer son employeur de la date de début de son congé d'adoption. **Un délai de prévenance d'au moins deux semaines est cependant coutumier.**

Le congé d'adoption débute à compter de la date d'arrivée de l'enfant au foyer, ou dans les 7 jours précédant la date prévue de cette arrivée.

Nombre d'enfant(s) adoptés	Nombre d'enfant(s) à charge	Durée du congé
1	0 ou 1	10 semaines
1	2 ou +	18 semaines
2 ou +	Sans incidence	22 semaines

Lorsque les deux parents (fonctionnaire, agent contractuel, salarié du privé, indépendant) travaillent, le congé peut être réparti entre eux. Dans ce cas, le congé d'adoption 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. Lorsque la durée du congé pour adoption est répartie entre les deux conjoints, les durées de congés sont majorées de 11 jours.

En cas de retrait de l'enfant par les services d'aide sociale à l'enfance, le congé cesse à compter de la date de retrait.

3.2. Effets sur la rémunération

- **Pour les fonctionnaires**

Durant le congé d'adoption, la rémunération du fonctionnaire (traitement, primes et indemnités) est maintenue, à l'exception des indemnités non forfaitaires qui correspondent à des remboursements de frais ou qui sont liées à l'organisation et au dépassement du cycle de travail (heures supplémentaires).

- **Pour les agents contractuels**

L'agent contractuel en congé d'adoption conserve son plein traitement (sauf certaines primes et indemnités) s'il justifie de six mois de services.

À défaut, il ne perçoit que les indemnités journalières de la Sécurité sociale. Lorsque l'agent contractuel conserve son plein traitement, l'administration verse l'intégralité du traitement déduction faite des indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale directement à l'agent ou, par subrogation, à l'administration.

Nota bene : les agents contractuels peuvent également bénéficier d'une forme non rémunérée de congé d'adoption (cf. *infra* le congé non rémunéré pour adopter un enfant)

3.3. Effets sur le temps de travail

Durant le congé d'adoption, le temps partiel est suspendu : l'agent à temps partiel (fonctionnaire et agent contractuel) est rétabli dans les droits des agents exerçant à temps plein et perçoit le plein traitement.

A l'issue du congé d'adoption, l'agent précédemment à temps partiel qui avait été rétabli à temps plein durant le temps du congé, reprend ses fonctions à temps partiel pour le temps restant à courir jusqu'à la fin de période d'autorisation de service à temps partiel, cette autorisation n'étant pas prolongée de la durée du congé.

Suite à l'adoption d'un enfant, un temps partiel de droit peut être accordé à la mère et/ou au père de l'enfant, pendant les 3 années suivant l'arrivée de l'enfant au foyer. Le temps partiel de droit peut être demandé à tout moment dans la limite de cette durée. L'agent contractuel, pour en bénéficier, doit être employé depuis plus d'un an à temps complet ou en équivalent temps plein à la date de prise d'effet du temps partiel.

Références :

Pour la F.P.E. :

- loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, article 34-5 ;
- décret n° 94-874 du 7 octobre 1994, article 22 (fonctionnaires stagiaires) ;
- décret n° 86-83 du 17 janvier 1986, articles 15, 16, 17, 32 et 49 (agents non titulaires) ;
- décret n° 93-522 du 26 mars 1993, article 2 (N.B.I.) ;
- décret n° 2010-997 du 26 août 2010 (régime de maintien des primes et indemnités);
- circulaire n° BCRF 1031314C du 22 mars 2011 (régime de maintien des primes et indemnités).

Pour la F.P.T. :

- loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, article 57-5 ;
- décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992, articles 7 et 8 (fonctionnaires stagiaires) ;
- décret n° 88-145 du 15 février 1988, articles 10, 11, 12, 33 et 41 (agents non titulaires) ;
- décret n° 93-863 du 18 juin 1993, article 2 (N.B.I.).

Pour la F.P.H. :

- loi n° 86-33 du 9 janvier 1986, article 41-5 ;
- décret n° 97-487 du 12 mai 1997, article 25 (fonctionnaires stagiaires) ;
- décret n° 91-155 du 6 février 1991, articles 13, 14, et 45 (agents non titulaires) ;
- décret n° 94-139 du 14 février 1994, article 2 (N.B.I.).

4.1. Durée et conditions

L'autorisation d'absence pour naissance ou adoption d'un enfant est un congé d'une durée de trois jours ouvrables (le samedi étant considéré comme un jour ouvrable), consécutifs ou non, qui peuvent être pris dans une période de quinze jours entourant la naissance (enfant biologique) ou l'arrivée au foyer (enfant adopté). Les naissances multiples ne donnent pas lieu à l'application de règles particulières, et n'augmentent notamment pas le nombre de jours qui peut être octroyé: la durée du congé reste fixée à trois jours.

L'autorisation d'absence est ouverte aux fonctionnaires stagiaires, aux fonctionnaires et aux agents contractuels afin de faciliter les diverses démarches liées à la naissance d'un enfant.

Cette autorisation d'absence peut être accordée à l'agent, homme ou femme, ayant légalement reconnu l'enfant et vivant de manière notoire et permanente avec sa mère, sans avoir accouché de l'enfant ou bénéficié au premier chef d'un congé pour l'adopter. Si ces conditions ne sont pas remplies dans les cinq mois qui suivent la naissance, l'accueil ou l'adoption, une retenue du traitement correspondant aux trois jours d'absence est effectuée.

Le mariage ou le P.A.C.S. n'est pas requis pour bénéficier de ce congé, seule une vie maritale entre les deux parents du foyer dans lequel l'enfant va être accueilli doit exister. L'enfant doit être né viable ou vivant, la viabilité de l'enfant étant prononcée par le médecin.

L'autorisation d'absence de trois jours pour naissance ou adoption peut être cumulée avec le congé de paternité et d'accueil de l'enfant ou avec le congé d'adoption.

4.2. Effets sur la rémunération

L'autorisation d'absence de trois jours pour naissance ou adoption est rémunérée (maintien du traitement, des primes et indemnités dans leur intégralité).

Références :

- loi n° 46-1085 du 18 mai 1946 ;
- instruction ministérielle n° 7 du 23 mars 1950 (chapitre II) ;
- loi n° 70-459 du 4 juin 1970 (autorité parentale conjointe) ;
- Code du travail, articles L. 3142-1 et L. 3142-2.

5.1. Conditions et régime

Le congé parental constitue une position statutaire distincte de la position d'activité.

Il permet à un agent public de cesser son activité professionnelle pour s'occuper de son enfant.

Il est ouvert aux fonctionnaires (stagiaires ou titulaires), et aux agents contractuels justifiant d'au moins une année de services à la date de naissance ou d'arrivée au foyer d'un enfant adopté et n'ayant pas atteint la fin de l'obligation scolaire (seizième anniversaire de l'enfant).

Ce congé est accordé de plein droit :

- après la naissance d'un enfant ;
- après un congé de maternité ;
- après un congé de paternité et d'accueil de l'enfant ;
- après un congé d'adoption ;
- après l'arrivée au foyer d'un enfant âgé de moins de 16 ans, adopté ou confié en vue de son adoption.

Il peut être partagé entre les parents (agent public ou salarié de droit privé), qui peuvent choisir d'en bénéficier à tour de rôle ou concomitamment.

Le congé parental est accordé, sur simple demande écrite effectuée au moins deux mois avant le début du congé, par périodes de six mois renouvelables, pour une durée de :

- trois ans au plus à compter de la naissance ou de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté lorsque celui-ci est âgé de moins de trois ans ;
- ou d'un an au plus à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant lorsque celui-ci est âgé de trois ans ou plus et n'a pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire (16 ans).

En cas de naissances multiples, le congé parental peut être prolongé jusqu'à l'entrée à l'école maternelle des enfants. Pour les naissances multiples d'au moins trois enfants ou les arrivées simultanées d'au moins trois enfants adoptés ou confiés en vue d'adoption, il peut être prolongé cinq fois pour prendre fin au plus tard au sixième anniversaire du plus jeune des enfants.

La dernière période du congé parental peut être inférieure à six mois pour assurer le respect des délais mentionnés ci-dessus. Par ailleurs, le titulaire d'un congé parental peut demander que la durée en soit écourtée. En outre, le congé parental cesse de plein droit en cas de retrait de l'enfant placé en vue de son adoption.

Si une nouvelle naissance ou adoption intervient alors que l'agent se trouve déjà en congé parental, celui-ci a droit, sans préjudice des congés maternité ou pour adoption, à un nouveau congé parental selon les mêmes modalités que pour la naissance du premier enfant.

Dans les trois versants de la fonction publique, les demandes de renouvellement doivent être présentées deux mois au moins avant l'expiration de la période de congé parental en cours, sous peine de cessation de plein droit du bénéfice du congé parental. Pour les agents contractuels hospitaliers, le congé parental est renouvelé par tacite reconduction jusqu'au terme des durées maximales autorisées.

Pour les agents titulaires, la période passée en congé parental a un impact sur l'ancienneté :

- Lorsque le congé parental a débuté à compter du 1^{er} octobre 2012, pour les titulaires, le temps est compté en totalité la première année, puis pour moitié les années suivantes, dans le calcul des services retenus pour l'avancement d'échelon.
- Lorsque le congé parental a pris fin avant le 1^{er} octobre 2012, les périodes de congés ne sont pas prises en compte pour le calcul de l'ancienneté nécessaire pour un avancement de grade ou de corps. En revanche, elles sont prises en compte pour moitié dans le calcul des droits d'avancement d'échelon.

Pour les agents contractuels de la fonction publique territoriale, lorsque le congé parental a débuté à compter du 1^{er} janvier 2016, le temps est compté en totalité la première année, puis pour moitié les années suivantes, dans le calcul des services requis pour le bénéfice de la réévaluation de la rémunération, de l'ouverture de droit à certains congés et pour se présenter à certains concours internes. Du 1^{er} octobre 2012 au 31 décembre 2015, le congé parental était pris en compte pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

Le fonctionnaire placé en position de congé parental conserve la qualité d'électeur lors de l'élection des représentants du personnel au sein des organismes consultatifs.

Il n'acquiert pas de droit à congés annuels ou à jours de repos dans le cadre de l'aménagement et de la réduction du temps de travail (ARTT).

A l'issue du congé parental, l'agent a un droit à réintégration.

5.2. Effets sur la rémunération

Le congé parental est un congé non rémunéré : l'agent ne perçoit ni traitement, ni prime.

Références :

Pour la F.P.E.:

- loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, article 54 ;
- décret n° 85-986 du 16 septembre 1985, articles 52 à 57 (positions statutaires) ;
- décret n° 94-874 du 7 octobre 1994, article 21 (fonctionnaires stagiaires).

Pour la F.P.T.:

- loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, article 75 ;
- décret n° 86-68 du 13 janvier 1986, article 29 à 34 (positions statutaires) ;
- décret n° 88-145 du 15 février 1988 articles 14 et 33 (agents non titulaires) ;
- décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992, article 12 (fonctionnaires stagiaires) ;

Pour la F.P.H.:

- loi n° 86-33 du 9 janvier 1986, article 64 ;
- décret n° 88-976 du 13 octobre 1988, articles 40 à 44 ;
- décret n° 97-487 du 12 mai 1997, article 29 (fonctionnaires stagiaires) ;
- décret n° 91-155 du 6 février 1991, article 18 (agents non titulaires).

Pour les trois FP :

- décret n° 2012-1061 du 18 septembre 2012 modifiant les règles applicables en matière de congé parental pour les fonctionnaires et les agents non titulaires des trois fonctions publiques.

6.1. Régime et conditions

Le congé de présence parentale permet aux fonctionnaires (stagiaires et titulaires) et agents contractuels (de l'Etat et de la fonction publique territoriale) de rester auprès d'un enfant à charge dont la maladie, l'accident ou le handicap présente une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue de sa mère et/ou de son père et des soins contraignants.

Le droit au congé ne peut être ni refusé, ni reporté. Le congé de présence parentale est accordé de droit sur demande écrite de l'agent. **La demande de congé est formulée par écrit au moins quinze jours avant le début du congé et 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. 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.

Dans les fonctions publiques d'État et territoriale, l'agent bénéficiaire du congé communique par écrit à son administration le calendrier mensuel de ses journées d'absence, au moins 15 jours avant sa date de début. Dans la fonction publique hospitalière, l'agent convient avec son administration du calendrier prévisionnel de ses absences. Dans les trois versants de la fonction publique, lorsque l'agent souhaite prendre un ou plusieurs jours de congé ne correspondant pas au calendrier prévu, il en informe son administration au moins 48 heures à l'avance.

Le congé de présence parentale **ne peut excéder**, pour un même enfant et en raison d'une même pathologie, **310 jours (14 mois) ouverts** (c'est-à-dire effectivement travaillés) **sur une période de 36 mois (3 ans)**. Cette forme particulière de congé s'utilise sous la forme d'un « compte crédit » de jours d'absence, non fractionnables en demi-journées, l'unité minimale étant la journée. C'est le certificat médical du médecin qui suit l'enfant malade, accidenté ou handicapé qui, en précisant la durée pendant laquelle s'impose la nécessité de présence et de soins, détermine le nombre de jours qui compose le congé de présence parentale. Tous les six mois, cette durée initiale fait l'objet d'un nouvel examen qui donne lieu à un certificat médical qui doit être envoyé à l'employeur.

L'agent peut renoncer à son congé en cours au profit de l'autre parent. Ce dernier bénéficiera de la période restante.

Au cours de la période de congé de présence parentale, l'agent reste affecté sur son emploi.

Lorsqu'un fonctionnaire stagiaire bénéficie d'un congé de présence parentale, le stage est prolongé, et la date de titularisation reportée, d'autant de jours de congés accordés.

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

La loi n° 2014-459 du 9 mai 2014 permettant le don de jours de repos à un parent d'un enfant gravement malade a permis des actions de solidarité concrètes au bénéfice de parents en grande détresse suite à la maladie de leurs enfants.

Elle a en effet instauré la possibilité pour un salarié, en accord avec son employeur, de renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, qu'ils aient été affectés ou non sur un compte épargne temps, et ce au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de vingt ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.

Les décrets en Conseil d'Etat qui déterminent les conditions d'application de la loi aux agents publics civils d'une part, et aux militaires d'autre part, ont été publiés le 28 mai 2015 (JO du 29 mai 2015).

6.2. Effets sur la rémunération

Pendant son congé, **l'agent n'est pas rémunéré** par son employeur.

Références :

Pour la F.P.E.:

- loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, article 40 *bis* ;
- décret n° 2006-536 du 11 mai 2006 relatif aux modalités d'attribution aux fonctionnaires et aux agents non titulaires de l'Etat du congé de présence parentale ;
- décret n° 94-874 du 7 octobre 1994, article 21 *bis* (fonctionnaires stagiaires).

Pour la F.P.T. :

- loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, article 60 *sexies* ;
- décret n° 2006-1022 du 21 août 2006 relatif aux modalités d'attribution aux fonctionnaires et aux agents non titulaires des collectivités territoriales du congé de présence parentale ;
- décret n°92-1194 du 4 novembre 1992, article 12-1 (fonctionnaires stagiaires).

Pour la F.P.H. :

- décret n° 2006-1535 du 5 décembre 2006 relatif aux modalités d'attributions du congé de présence parentale aux agents des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ;
- décret n° 97-487 du 12 mai 1997, article 29-1 (fonctionnaires stagiaires) ;

Pour les trois FP :

- Circulaire DSS/2B n° 2006-189 du 27 avril 2006 (allocation journalière de présence parentale).

7.1. Conditions

• Pour les fonctionnaires : la disponibilité

Lorsqu'il se rend dans un département d'outre-mer, ou une collectivité d'outre-mer, ou en Nouvelle-Calédonie, ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou de plusieurs enfants, **le fonctionnaire a la possibilité d'obtenir, de droit, une disponibilité pour voyager en dehors de la métropole**. La mise en disponibilité **ne peut excéder six semaines par agrément**.

D'une façon générale, les textes ne fixent pas de durée minimale à cette disponibilité de droit.

• Pour les agents contractuels : le congé non rémunéré

Lorsqu'il se rend dans un département d'outre-mer, ou une collectivité d'outre-mer, ou en Nouvelle-Calédonie, ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou de plusieurs enfants, **l'agent contractuel des trois versants de la fonction publique a la possibilité d'obtenir, de droit, un congé non rémunéré d'une durée maximale de six semaines par agrément pour voyager en dehors de la métropole**.

La demande de congé indiquant la date de début et la durée envisagée du congé doit être formulée, par lettre recommandée, au moins deux semaines avant le départ. Eventuellement, l'agent peut choisir ensuite d'interrompre ce congé pour reprendre ses fonctions avant la date prévue.

7.2. Effets sur la rémunération

La disponibilité et le congé non rémunéré ne sont pas des périodes rémunérées.

Références :

Pour la F.P.E.:

- loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, article 51 ;
- décret n° 85-986 du 16 septembre 1985, article 47 (disponibilité) ;
- décret n° 86-83 du 17 janvier 1986, article 19 *bis* (agents non titulaires).

Pour la F.P.T.:

- loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, article 72 ;
- décret n° 86-68 du 13 janvier 1986, article 34-1 (disponibilité) ;
- décret n° 88-145 du 15 février 1988, article 14-1.

Pour la F.P.H.:

- loi n° 86-33 du 9 janvier 1986, article 62 ;
- décret n° 88-976 du 13 octobre 1988 article 34, dernier alinéa ;
- décret n° 91-155 du 6 février 1991 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, article 18-1.

8.1. Conditions et durée

La mise en disponibilité pour élever un enfant de moins de huit ans est accordée **de droit**, sur demande écrite de l'agent fonctionnaire. Elle est accordée **par périodes maximales de trois ans, renouvelables sans limitation** tant que les conditions d'obtention demeurent (en l'espèce, jusqu'aux huit ans de l'enfant).

Le fonctionnaire mis en disponibilité doit justifier à tout moment que son activité ou sa situation correspond réellement aux motifs pour lesquels il a été placé dans cette position.

Le fonctionnaire fait connaître à son administration d'origine sa décision de solliciter le renouvellement de la disponibilité ou de réintégrer son corps d'origine, trois mois au moins (dans la F.P.E. et la F.P.T.) ou deux mois au moins (dans la F.P.H.) avant l'expiration de la disponibilité.

La disponibilité pour élever un enfant de moins de huit ans n'est ouverte ni aux fonctionnaires stagiaires, ni aux agents contractuels, qui bénéficient cependant de congés non rémunérés pour ce motif (cf. *infra*, point 11).

8.2. Effets sur la rémunération

La disponibilité pour élever un enfant de moins de huit ans n'ouvre pas droit à rémunération.

Références :

Pour la F.P.E. :

- décret n° 85-986 du 16 septembre 1985, article 47 ;

Pour la F.P.T.:

- décret n° 86-68 du 13 janvier 1986, article 24-1 ;

Pour la F.P.H.:

- loi n° 86-33 du 9 janvier 1986, article 62 ;
- décret n° 88-976 du 13 octobre 1988, article 34 a).

9.1. Conditions et durée

La mise en disponibilité pour donner des soins à un proche (c'est-à-dire au conjoint, au partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité, à un enfant ou à un ascendant victime d'accident ou de maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne) **est accordée de droit**, sur demande écrite de l'agent fonctionnaire, **accompagnée des justificatifs médicaux**. Elle est accordée **par périodes maximales de trois ans, renouvelables sans limitation** tant que les conditions d'obtention demeurent (en l'espèce, état médical du malade ou de l'accidenté ou de la personne atteinte du handicap).

Le fonctionnaire mis en disponibilité doit justifier à tout moment que son activité ou sa situation correspond réellement aux motifs pour lesquels il a été placé dans cette position.

Le fonctionnaire fait connaître à son administration d'origine sa décision de solliciter le renouvellement de la disponibilité ou de réintégrer son corps d'origine, trois mois au moins (dans la F.P.E. et la F.P.T.) ou deux mois au moins (dans la F.P.H.) avant l'expiration de la disponibilité.

La disponibilité pour donner des soins n'est pas ouverte aux fonctionnaires stagiaires, ni aux agents contractuels. Ils peuvent cependant bénéficier d'autres congés (cf. *infra*, point 11).

9.2. Effets sur la rémunération

La disponibilité pour donner des soins à un proche n'ouvre pas droit à rémunération.

Références :

Pour la F.P.E.:

- loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, articles 51 et 52 ;
- décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 article 47-1.

Pour la F.P.T.:

- loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, article 72 ;
- décret n° 86-68 du 13 janvier 1986, article 24-1.

Pour la F.P.H.:

- loi n° 86-33 du 9 janvier 1986, article 62 ;
- décret n° 88-976 du 13 octobre 1988, article 34 a).

10.1. Conditions et durée

La mise en disponibilité pour suivre le conjoint (marié ou lié par un pacte civil de solidarité) astreint à une mutation professionnelle dans un lieu éloigné est accordée **de droit**, sur demande écrite de l'agent fonctionnaire, **accompagnée des justificatifs**. Elle est accordée **par périodes maximales de trois ans, renouvelables sans limitation** tant que les conditions d'obtention sont remplies (motif professionnel du conjoint).

La disponibilité pour suivre son conjoint ne peut être accordée aux concubins (C.E. – 25 novembre 1994 – Mlle P. et Mr B.).

Le fonctionnaire fait connaître à son administration d'origine sa décision de solliciter le renouvellement de la disponibilité ou de réintégrer son corps d'origine, trois mois au moins (dans la F.P.E. et la F.P.T.) ou deux mois au moins (dans la F.P.H.) avant l'expiration de la disponibilité.

La disponibilité pour suivre le conjoint n'est pas ouverte aux fonctionnaires stagiaires, ni aux agents contractuels, qui peuvent cependant bénéficier de congés non rémunérés pour ce motif (cf. *infra*, point 11).

10.2. Effets sur le traitement

La disponibilité pour suivre le conjoint n'ouvre pas droit à rémunération.

Références :

Pour la F.P.E.: décret n° 85-986 du 16 septembre 1985, article 47-2.

Pour la F.P.T.: décret n° 86-68 du 13 janvier 1986, article 24- 2.

Pour la F.P.H. : décret n° 88-976 du 13 octobre 1988, article 34 b).

11.1. Conditions

• Pour les fonctionnaires stagiaires

Les fonctionnaires stagiaires peuvent bénéficier, sur leur demande, d'un **congé sans traitement pour raisons familiales d'une durée maximale d'un an, renouvelable deux fois** :

- pour élever un enfant de moins de huit ans ;
- pour donner des soins à un enfant à charge, ou au conjoint, ou au partenaire lié par un pacte civil de solidarité, ou à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ;
- dans la F.P.E. et la F.P.H., pour donner des soins à un enfant à charge ou au conjoint ou au partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne ;
- dans la F.P.T., pour s'occuper d'une personne à charge atteinte d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne ;
- dans la F.P.E. et la F.P.H., pour suivre son conjoint ou son partenaire de P.A.C.S. astreint, de par sa profession, à établir sa résidence habituelle dans un lieu éloigné.

• Pour les agents contractuels

Dans les trois fonctions publiques, l'agent contractuel, employé de manière continue depuis plus d'un an, a droit sur sa demande à un **congé sans rémunération d'une durée maximale de trois ans, renouvelable**, pour les motifs suivants :

- élever un enfant de moins de huit ans,
- donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, au partenaire avec lequel l'agent est lié par un pacte civil de solidarité (P.A.C.S.), à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne ;
- dans la FPH, donner des soins au concubin à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne ;
- suivre son conjoint ou le partenaire avec lequel il est lié par un P.A.C.S. lorsque celui-ci est astreint à établir sa résidence habituelle, à raison de sa profession, dans un lieu éloigné.

11.2. Effets sur la rémunération

Cette période n'est pas rémunérée.

Références :

Pour la F.P.E.:

- décret n° 94-874 du 7 octobre 1994, article 19 ;
- décret n° 86-83 du 17 janvier 1986, article 20.

Pour la F.P.T.:

- décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992, article 13 (fonctionnaire stagiaire) ;
- décret n° 88-145 du 15 février 1988, article 15 ;

Pour la F.P.H.:

- décret n° 97-487 du 12 mai 1997, article 27 ;
- décret n° 91-155 du 6 février 1991, article 19.

12.1. Conditions et durée

Le congé de solidarité familiale permet aux agents **fonctionnaires ou contractuels des trois versants** de la fonction publique **d'assister un de leurs proches** (ascendant, descendant, frère, sœur, personne partageant le domicile de l'agent ou personne ayant désigné l'agent comme personne de confiance) **souffrant d'une pathologie mettant en jeu son pronostic vital**. Il s'est substitué à l'ancien congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie. Il est accordé sur demande écrite de l'agent.

Le congé de solidarité familiale **ne peut pas excéder six mois**. Il est accordé pour une période maximale de trois mois, renouvelable une fois. Il peut être accordé pour une **période continue**, ou par **périodes fractionnées** de sept jours consécutifs (dont les durées cumulées ne peuvent pas être supérieures à six mois), ou encore sous la forme d'un **service à temps partiel** à 50%, 60%, 70% ou 80% du temps complet pour une durée maximale de trois mois, renouvelable une fois.

Le congé prend fin soit à l'expiration de cette période, soit dans les trois jours qui suivent le décès de la personne accompagnée, soit à la demande de l'agent concerné.

Lorsqu'un fonctionnaire stagiaire bénéficie d'un congé de solidarité familiale, le stage est prolongé, et la date de titularisation reportée, d'autant de jours de congés accordés.

12.2. Effets sur la rémunération

Le congé de solidarité familiale n'est pas rémunéré. Le bénéficiaire du congé de solidarité familiale peut percevoir une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie.

En cas de cessation complète d'activité, le montant de cette allocation est fixé à 55,15 euros par jour et l'allocation est versée pour un nombre maximal de 21 jours.

En cas de temps partiel, ce montant est fixé à 27,58 euros par jour quelle que soit la quotité de travail et la durée de versement est de 42 jours quelle que soit la quotité de travail.

Si l'agent est fonctionnaire, l'allocation est versée par son administration. Si l'agent est contractuel, l'allocation est versée par la Sécurité sociale.

Références :

Pour la F.P.E. :

- loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, article 34-9° ;
- décret n° 86-83 du 17 janvier 1986, article 19 ter (agents non titulaires) ;
- décret n° 94-874 du 7 octobre 1994, article 19 bis (fonctionnaires stagiaires).

Pour la F.P.T. :

- loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, article 57-10° ;
- décret n° 88-145 du 15 février 1988, article 14-3 (agents non titulaires).

Pour la F.P.H. :

- loi n° 86-33 du 9 janvier 1986, article 41-9° ;
- décret n° 91-155 du 6 février 1991, article 18-2 (agents non titulaires) ;
- décret n° 97-487 du 12 mai 1997, article 25-1 (fonctionnaires stagiaires).

Pour les trois FP :

- décret n° 2013-67 du 18 janvier 2013 relatif au congé pour solidarité familiale et à l'allocation d'accompagnement des personnes en fin de vie pour les fonctionnaires relevant de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;
- décret n° 2013-68 du 18 janvier 2013 relatif au congé pour solidarité familiale pour les agents non titulaires des fonctions publiques de l'Etat, territoriale et hospitalière ;
- Code de la sécurité sociale, articles L.168-1, D.168-6 et D.168-7 (allocation journalière d'accompagnement).

**PARTIE II - LES EFFETS DES CONGES
FAMILIAUX ET DES POSITIONS
STATUTAIRES SUR LES DROITS A PENSION
DE RETRAITE**

- **Pour les fonctionnaires**

Le congé de maternité, le congé supplémentaire lié à un état pathologique résultant de la grossesse ou des suites de couches (qui est assimilé au congé de maternité), le congé de paternité et d'accueil de l'enfant, les autorisations d'absences de trois jours pour naissance ou adoption et le congé d'adoption sont ouverts aux fonctionnaires en position d'activité et rémunérés à temps plein. Par conséquent :

- ils sont assimilés à des périodes de services effectifs à temps plein pour le calcul des durées de services et d'assurance requises pour la constitution et la liquidation des droits à pension de retraite ;
- ils donnent lieu à assujettissement, sur la base de la rémunération versée durant ces congés, aux cotisations de retraite de base et additionnelle.

A noter que le congé supplémentaire lié à un état pathologique résultant de la grossesse ou des suites de couches est assimilé au congé de maternité et est pris en compte, sans limite, pour la détermination de la durée d'assurance dans le cadre du dispositif de retraite anticipée pour carrière longue (alors que les périodes de congé de maladie sont, elles, retenues dans la limite de 4 trimestres).

Le congé de solidarité familiale est également pris en compte pour la constitution et la liquidation du droit à pension de retraite, en tant qu'il est assimilé par le statut à une période de services effectifs, sous réserve qu'il donne lieu au versement des cotisations retraites à son issue.

Le congé parental, le congé de présence parentale et le congé pour convenances personnelles pour élever un enfant de moins de huit ans font l'objet d'une validation gratuite pour la constitution et la liquidation des droits à pension de retraite (cf. *infra*, point 2.1.3.).

- **Pour les agents contractuels**

Le congé de maternité et le congé d'adoption sont pris en compte pour la retraite dans les conditions suivantes :

- lorsque l'enfant est né avant le 1^{er} janvier 2014, le trimestre civil de l'accouchement est validé pour un trimestre d'assurance ;
- lorsque l'enfant est né ou a été adopté à compter du 1^{er} janvier 2014, chaque période de 90 jours d'indemnités journalières au titre de la maternité, en cas de congé de maternité, ou chaque période de 90 jours d'indemnités journalières qui se termine après le 31 décembre 2013, en cas de congé d'adoption, est validée à hauteur d'un trimestre d'assurance.

Pour les agents dont le congé de maternité ou le congé d'adoption a débuté à compter du 1^{er} janvier 2012, les indemnités journalières perçues depuis cette même date sont reportées au compte à hauteur de 125 % de leur montant pour la détermination du salaire annuel moyen et peuvent être prises en compte dans les 25 meilleures années, le cas échéant.

Le congé parental donne droit à une majoration de sa durée d'assurance sous certaines conditions (cf. *infra*, point 2.2.5) et peut ouvrir droit à l'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF) (cf. *infra*, point 2.2.6.).

Références :

Pour les fonctionnaires :

- code des pensions civiles et militaires de retraite (CPCMR), articles L. 5, L. 9 et R. 9 ;
- décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales, articles 8 et 11 ;
- décret n° 2002-1547 du 20 décembre 2002 relatif à la prise en compte pour la retraite du congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie au profit des fonctionnaires régis par le titre Ier du statut général des fonctionnaires (prise en compte pour la retraite).

Pour les agents contractuels :

- code de la sécurité sociale, articles L. 351-3, L. 351-5, L. 381-1, R. 173-16, R. 351-12, R. 381-1 à R. 381-4 et D. 381 -1 à D. 381-7.

2.1. Les majorations de durée de services et d'assurance bénéficiant aux fonctionnaires

2.1.1. La bonification de durée de services attribuée au titre des enfants

Pour les enfants nés, adoptés ou pris en charge (recueillis) antérieurement au 1^{er} janvier 2004, les hommes et les femmes fonctionnaires bénéficient d'une bonification de leur durée de services d'un an (4 trimestres) par enfant, à condition qu'ils aient, pour chacun d'entre eux, interrompu ou réduit leur activité dans certaines conditions. Par ailleurs, les enfants recueillis par le fonctionnaire doivent avoir été élevés pendant au moins neuf ans avant leurs 21 ans.

Cas particulier : la bonification d'un an par enfant est également attribuée aux femmes qui ont accouché au cours de leurs années d'études et qui ont été recrutées dans la fonction publique dans un délai de deux ans après l'obtention du diplôme nécessaire pour se présenter au concours, sans qu'aucune condition d'interruption ou de réduction d'activité ne soit exigée..

L'interruption d'activité doit être d'une durée continue au moins égale à deux mois et être intervenue dans le cadre de l'un des dispositifs suivants et alors que l'assuré était agent public ou salarié de droit privé :

- congé de maternité,
- congé d'adoption,
- congé parental,
- congé de présence parentale,
- disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans (fonctionnaire seulement).

La réduction d'activité dans le cadre d'un temps partiel de droit pour élever un enfant ouvert aux fonctionnaires peut également justifier une bonification pour enfant. A cet effet, la réduction d'activité doit être constituée d'une période de service à temps partiel d'une durée continue d'au moins :

- 4 mois pour une quotité de temps de travail de 50 %,
- 5 mois pour une quotité de 60 %,
- 7 mois pour une quotité de 70 %.

La bonification est prise en compte pour la liquidation des droits à pension de retraite.

2.1.2. La majoration de durée d'assurance pour accouchement

Pour chacun de leurs enfants nés à compter du 1^{er} janvier 2004, les femmes fonctionnaires bénéficient d'une majoration de durée d'assurance fixée à deux trimestres, sous réserve qu'elles aient accouché postérieurement à leur recrutement dans la fonction publique.

Cette majoration est accordée sans qu'il soit nécessaire d'avoir interrompu ou réduit son activité. Elle n'est pas cumulable avec le dispositif de validation gratuite de période d'interruption ou de réduction d'activité ouvert aux fonctionnaires lorsque la durée d'assurance validée à ce titre est supérieure ou égale à 6 mois.

La majoration est uniquement prise en compte dans la durée d'assurance tous régimes retenue pour la décote et la surcote.

2.1.3. La prise en compte gratuite des périodes d'interruption ou de réduction d'activité au titre des enfants

Le temps passé par les fonctionnaires des deux sexes dans une position statutaire ne comportant pas l'accomplissement de services effectifs ne peut être pris en compte pour la constitution et la liquidation du droit à pension, sauf dans les cas où l'agent a bénéficié pour chaque enfant né ou adopté à partir du 1^{er} janvier 2004 :

- d'un temps partiel de droit pour élever un enfant ;
- d'un congé parental ;
- d'un congé de présence parentale ;
- d'une disponibilité pour élever un enfant de moins de huit ans ou d'un congé pour convenances personnelles pour élever un enfant de moins de huit ans.

La prise en compte gratuitement est opérée dans la limite d'une durée de trois ans par enfant.

La période validée est prise en compte pour la constitution et la liquidation du droit à pension de retraite.

Le tableau ci-dessous récapitule les modalités de prise en compte des périodes d'interruption ou de réduction d'activité sus-évoquées :

Cas d'interruption ou de réduction d'activité pour l'éducation d'un enfant né ou adopté à partir du 1er janvier 2004	Durée maximale de la période d'interruption ou de réduction d'activité	Durée maximale ne comportant pas l'accomplissement de services effectifs et pouvant être prise en compte dans la constitution du droit à pension au titre de l'article L. 9-1°, ainsi que dans la liquidation		
		Naissance ou adoption d'un enfant unique	Naissances gémellaires ou adoption simultanée de plusieurs enfants de	Naissances ou adoptions successives, ou adoption simultanée de plusieurs enfants
Temps partiel de droit à 50 %	Jusqu'aux 3 ans de l'enfant (ou 3 ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté)	6 trimestres		Addition des durées correspondant à ces périodes En cas de chevauchement de périodes d'interruption ou de réduction d'activité au titre d'enfants différents, la période du chevauchement n'est comptée qu'une seule fois.
Temps partiel de droit à 60 %		4,8 trimestres,		
Temps partiel de droit à 70 %		3,6 trimestres,		
Temps partiel de droit à 80 %		2,4 trimestres,		
Congé parental	Jusqu'aux 3 ans de l'enfant (ou 3 ans à compter de l'adoption d'un enfant de moins de 3 ans)	12 trimestres		
	Durée maximale d'un an pour un enfant adopté de plus de 3 ans	4 trimestres		
Congé de présence parentale	310 jours ouvrés	6 trimestres		
Disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans	Jusqu'aux 8 ans de l'enfant	12 trimestres	24 trimestres pour 2 enfants jusqu'à leurs 8 ans 32 trimestres pour 3 enfants ou plus jusqu'à leurs 8 ans	

2.1.4. La majoration de durée d'assurance pour éducation d'un enfant handicapé

Les fonctionnaires élevant à leur domicile un enfant de moins de 20 ans atteint d'une invalidité égale ou supérieure à 80 % bénéficient d'une majoration de durée d'assurance d'un trimestre par période d'éducation de trente mois, dans la limite de quatre trimestres.

La majoration est uniquement prise en compte dans la durée d'assurance tous régimes retenue pour la décote et la surcote.

2.2. Les majorations de durée d'assurance bénéficiant aux agents contractuels

Dans le régime général applicable aux agents contractuels du secteur public, des majorations de durée d'assurance peuvent être attribuées. L'ensemble de ces majorations est retenu dans la durée d'assurance pour la proratisation et le taux plein.

Les majorations pour maternité, pour adoption et pour éducation (cf. *infra*) s'appliquent aux enfants nés ou adoptés à compter du 1er janvier 2010. Pour les enfants nés ou adoptés avant cette date, une majoration de durée d'assurance de 8 trimestres est accordée à la mère.

2.2.1. La majoration de durée d'assurance pour maternité

Les agentes contractuelles peuvent se voir attribuer 4 trimestres de majoration de durée d'assurance au titre de l'incidence sur leur vie professionnelle de la maternité, notamment de la grossesse et de l'accouchement.

2.2.2. La majoration de durée d'assurance pour adoption

Les agents contractuels, hommes ou femmes, peuvent se voir attribuer 4 trimestres de majoration de durée d'assurance, pour chaque enfant adopté durant sa minorité, au titre de l'incidence sur leur vie professionnelle de l'accueil de l'enfant et des démarches préalables à celui-ci.

Les parents désignent d'un commun accord le bénéficiaire de la majoration ou définissent la répartition entre eux de celle-ci. Ce choix doit être exprimé auprès de la caisse d'assurance vieillesse compétente dans le délai de six mois à compter du quatrième anniversaire de l'adoption de l'enfant. En cas de désaccord exprimé par l'un ou l'autre des parents dans ce délai, la majoration est attribuée par la caisse à celui des parents qui établit avoir assumé à titre principal l'accueil et les démarches préalables à celui-ci ou, à défaut, est partagée par moitié entre les deux parents.

2.2.3. La majoration de durée d'assurance pour éducation

Les agents contractuels, hommes ou femmes, peuvent se voir attribuer 4 trimestres de majoration de durée d'assurance, pour chaque enfant mineur au titre de son éducation pendant les quatre années suivant sa naissance ou son adoption. Cette majoration est cumulable avec les majorations de durée d'assurance pour maternité ou adoption.

Les parents désignent d'un commun accord le bénéficiaire de la majoration ou définissent la répartition entre eux de celle-ci. Ce choix doit être exprimé auprès de la caisse d'assurance vieillesse compétente dans le délai de six mois à compter du quatrième anniversaire de la naissance de l'enfant ou de son adoption. En cas de désaccord exprimé par l'un ou l'autre des parents dans ce délai, la majoration est attribuée par la caisse à celui des parents qui établit avoir assumé à titre principal l'éducation de l'enfant pendant la période la plus longue ou, à défaut, est partagée par moitié entre les deux parents. En cas de défaut d'option et en l'absence de désaccord exprimé, la mère est réputée désignée par décision conjointe implicite. Lorsque les deux parents sont de même sexe, la majoration est partagée par moitié entre eux.

2.2.4. La majoration de durée d'assurance pour éducation d'un enfant handicapé

Les agents contractuels, hommes ou femmes, peuvent se voir attribuer une majoration de durée d'assurance au titre de l'éducation d'un enfant ouvrant droit à l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé et soit à son complément, soit à la prestation de compensation du handicap. Cette majoration est égale à un trimestre par période d'éducation de trente mois, dans la limite de huit trimestres.

2.2.5. La majoration de durée d'assurance pour congé parental

Les agents contractuels, hommes ou femmes, ayant bénéficié d'un congé parental peuvent se voir attribuer une majoration de leur durée d'assurance égale à la durée effective du congé parental. Cette majoration n'est pas cumulable avec les majorations de durée d'assurance pour maternité, adoption et éducation et est accordée si elle est plus favorable que celles-ci.

2.2.6. L'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF)

L'AVPF permet à l'agent de se constituer des droits à retraite au régime général, la caisse d'allocations familiales compétente cotisant à l'assurance vieillesse pour ce faire. L'agent contractuel qui éduque un enfant peut bénéficier de l'AVPF sous certaines conditions.

Tout d'abord, il doit être dans l'une des situations suivantes (au titre de l'enfant) :

- bénéficiaire de l'allocation de base de la CAF ;
- percevoir le complément de libre choix d'activité ou la prestation partagée d'éducation de l'enfant ;
- percevoir le complément familial ;
- percevoir l'allocation journalière de présence parentale ;
- assurer la charge d'un enfant handicapé avec 80 % d'incapacité permanente.

Ensuite, l'agent (sauf s'il est isolé) doit cesser ou réduire son activité professionnelle (ex. : congé parental) et ses revenus ne doivent pas dépasser un plafond, distinct selon la situation d'affiliation.

Enfin, sauf exceptions, les ressources du foyer ne doivent pas dépasser un plafond, distinct selon la situation d'affiliation et du nombre d'enfants à charge.

2.2.7. Prise en compte des indemnités journalières dans le salaire de référence

Sous certaines conditions, les indemnités journalières perçues pendant les périodes de congé de maternité, paternité et adoption sont prises en compte dans le salaire de référence et permettent de valider des trimestres d'assurance.

Références :

Pour les fonctionnaires :

- CPCMR, articles L. 9, L. 12 à L. 12 ter, R. 9 et R. 13 ;
- décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales, articles 11, 15 et 21.

Pour les agents contractuels :

- Code de la sécurité sociale, articles L.331-3 et suiv., L.351-3, L. 351-4, L. 351-4-1, L. 351-5, L. 381-1, R. 173-15-1, R. 173-16, R.351-12, R. 381-1 à R. 381-4 et D. 381 -1 à D. 381-7.

- **Pour les fonctionnaires**

Une majoration de pension est prévue au bénéfice des fonctionnaires ayant élevé au moins trois enfants (enfant nés, adoptés ou recueillis). A l'exception des enfants décédés par faits de guerre, les enfants doivent avoir été élevés pendant au moins 9 ans soit avant leur seizième anniversaire, soit avant l'âge où ils ont cessé d'être à charge au sens de l'assurance famille (20 ans dans le cas général).

Le taux de la majoration est fixé à 10 % du montant de la pension pour les trois premiers enfants et à 5 % par enfant au-delà du troisième, sans que le montant de la pension majorée puisse excéder le montant du traitement retenu pour la liquidation de la pension.

- **Pour les agents contractuels**

Une majoration de pension est prévue au bénéfice des agents contractuels ayant élevé au moins trois enfants (enfant nés, adoptés ou recueillis). Le taux de la majoration est fixé à 10 % du montant de la pension.

Références :

Pour les fonctionnaires :

- CPCMR, articles L. 18 et D. 16 ;
- décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales, article 24.

Pour les agents contractuels :

- code de la sécurité sociale, articles L. 351-12 et R. 351-30.

Le fonctionnaire peut liquider sa pension par anticipation au titre des enfants :

- lorsqu'il est parent d'un enfant atteint d'une invalidité égale ou supérieure à 80 % ;
- lorsqu'il est parent de trois enfants.

4.1. Le départ anticipé en retraite ouvert aux fonctionnaires parents d'un enfant atteint d'une invalidité égale ou supérieure à 80%

Le fonctionnaire civil parent d'un enfant (né, adopté ou recueilli) vivant, âgé de plus d'un an et atteint d'une invalidité égale ou supérieure à 80 %, peut partir en retraite anticipée à condition qu'il ait, pour cet enfant, interrompu ou réduit son activité et qu'il ait accompli quinze années de services effectifs.

L'interruption d'activité doit être d'une durée continue au moins égale à deux mois de deux mois et être intervenue alors que le fonctionnaire était affilié à un régime de retraite obligatoire et dans le cadre :

- d'un congé de maternité,
- d'un congé de paternité,
- d'un congé d'adoption,
- d'un congé parental,
- d'un congé de présence parentale,
- d'une disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans.

La réduction d'activité est constituée par une période de service à temps partiel de droit pour élever un enfant d'une durée continue d'au moins quatre mois pour une quotité de temps de travail de 50 % de la durée du service que les agents à temps plein exerçant les mêmes fonctions doivent effectuer, d'au moins cinq mois pour une quotité de 60 % et d'au moins sept mois pour une quotité de 70 %.

Les périodes n'ayant pas donné lieu à cotisation de l'intéressé dans un régime de retraite de base et pendant lesquelles celui-ci n'exerçait aucune activité professionnelle sont assimilées à des périodes d'interruption d'activité.

4.2. Le départ anticipé en retraite ouvert aux fonctionnaires parents de trois enfants

L'article 44 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a fermé le dispositif de départ en retraite anticipé des parents de trois enfants. Afin de respecter les projets de départ de chacun, des dispositions transitoires tiennent compte de la situation des fonctionnaires remplissant les conditions du dispositif avant le 1^{er} janvier 2012. Ces parents peuvent donc continuer à partir en retraite, à la date qu'ils choisissent.

Pour en bénéficier, les fonctionnaires doivent :

- avoir accompli 15 ans de services civils et militaires effectifs avant le 1^{er} janvier 2012 ;
- être parents de trois enfants au moins à la date du 1^{er} janvier 2012 ;
- avoir interrompu ou réduit leur activité.

Les modalités d'interruption ou de réduction d'activité sont les mêmes que celles requises des parents d'un enfant atteint d'une invalidité égale ou supérieure à 80 %.

Les paramètres de liquidation de la pension (durée d'assurance de référence, coefficient de minoration...) applicables à ces agents sont ceux correspondant à l'année de leurs 60 ans ou, le cas échéant, de l'année au cours de laquelle intervient la date d'ouverture des droits à pension si l'agent relève de la catégorie active. Si cet âge est atteint après 2019, le coefficient de minoration est celui applicable en fin de montée en charge. Lorsque la durée de services et bonifications correspondant à cette année n'est pas fixée, la durée exigée est celle correspondant à la dernière génération pour laquelle elle a été fixée.

Ces agents conservent également le bénéfice du dispositif de minimum garanti applicable avant cette même date.

Références :

- CPCMR, article L. 24 et R. 37 ;
- loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, article 44 ;
- décret n° 2010-1741 du 30 décembre 2010 portant application aux fonctionnaires, aux militaires et aux ouvriers des établissements industriels de l'Etat des articles 44 et 52 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, article 2 ;
- décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales, article 25.

**PARTIE III - LES EFFETS DU TEMPS
PARTIEL SUR LA REMUNERATION
ET LA PENSION DE RETRAITE**

1.1. Conditions

Les quotités de 50%, 60%, 70%, 80% ou 90% de la durée hebdomadaire de service des agents exerçant les mêmes fonctions à temps plein **sont ouvertes aux temps partiels sur autorisation**. Les agents exerçant les fonctions de comptables bénéficient des seules quotités de 80% et 90%. Dans la fonction publique hospitalière, les agents ont aussi la possibilité de travailler à 75 %.

Le temps partiel est **ouvert aux fonctionnaires titulaires et stagiaires, ainsi qu'aux agents contractuels**. L'agent contractuel doit être employé depuis plus d'un an à temps plein et de façon continue. Ce délai d'un an d'exercice des fonctions à temps plein de façon continue ne s'applique qu'à l'occasion de la demande initiale d'exercice. Il n'est donc pas opposable à l'agent désireux d'effectuer une nouvelle reprise d'activité à temps partiel.

La période de travail à temps partiel débute à la date fixée d'un commun accord entre le demandeur et son chef de service, sauf pour les personnels enseignants, d'éducation et de documentation et les personnels d'orientation en service dans les centres d'information et d'orientation, pour lesquels le temps partiel prend effet au 1^{er} septembre.

1.2. Effets sur la rémunération

Le traitement indiciaire, l'indemnité de résidence, les primes et indemnités ainsi que le supplément familial de traitement sont proratisés en fonction de la quotité de travail, dans les conditions suivantes :

Temps de travail	Rémunération
50%	50%
60%	60%
70%	70%
80%	85,7% (6/7 ^{ème})
90%	91,4% (32/35 ^{ème})

1.3. Effets sur la retraite

1.3.1. Modalités de prise en compte de la quotité travaillée

- **Pour les fonctionnaires**

Les périodes de service accomplies à temps partiel sont comptabilisées comme du temps plein pour la constitution du droit à pension de retraite et dans la durée d'assurance tous régimes retenue pour la décote et la surcote. En revanche, elles sont comptées au prorata de la quotité travaillée dans la durée de services et bonifications retenue pour la liquidation de la pension.

En cas de temps partiel les 6 derniers mois, c'est le traitement correspondant à un service à temps plein qui est retenu pour le calcul de la pension.

- **Pour les agents contractuels**

Au régime général, la durée d'assurance est déterminée à partir du montant de la rémunération perçue au cours de l'année : dans la limite de 4 trimestres par année civile, l'assuré valide autant de trimestres que son salaire comprend de montant égal à 150 heures payées au SMIC (au lieu de 200 avant le 1^{er} janvier 2014). Par suite, un salarié payé au SMIC et travaillant à temps partiel pourra néanmoins valider 4 trimestres par année civile s'il travaille au moins 4 mois en temps cumulé durant l'année.

Le salaire reporté au compte pour le calcul du salaire annuel moyen est celui correspondant au temps partiel. Le cas échéant, l'assuré bénéficie également de l'AVPF (*cf. supra* partie II).

1.3.2. Possibilité de surcotiser à hauteur du temps plein

- **Pour les fonctionnaires**

Les périodes de travail effectuées à temps partiel à compter du 1^{er} janvier 2004 peuvent être décomptées, sur demande de l'agent, comme des périodes de service à temps plein, sans que cette prise en compte ne puisse avoir pour effet d'augmenter la durée de services liquidables de plus de 4 trimestres ou, pour les fonctionnaires handicapés dont l'incapacité permanente est au moins égale à 80 %, de 8 trimestres.

Cette prise en compte est effectuée sous réserve du versement par l'agent d'une retenue pour pension, qui est assise sur le traitement et, le cas échéant, la NBI correspondant à celui d'un agent de même grade, échelon et indice travaillant à temps plein. La surcotisation est effectuée au choix de l'agent. Une fois accordée, elle ne peut être interrompue pendant la période d'autorisation de temps partiel, excepté si l'agent sollicite sa réintégration à temps plein ou une modification de sa quotité de temps partiel.

Pour les fonctionnaires handicapés dont l'incapacité permanente est au moins égale à 80 %, le taux de cette retenue est égal au taux de droit commun de la cotisation salariale retraite des fonctionnaires travaillant à temps plein. Dans les autres cas, ce taux est fixé par application de la formule suivante :

$$\text{Taux de surcotisation} = (T1 \times QT) + [80\% \times ((T1 + T2) \times QNT)]$$

Où :

- T1 est le taux de droit commun de la cotisation salariale retraite ;
- T2 est un taux représentatif de la cotisation employeur retraite égal à celui applicable aux employeurs immatriculés à la CNRACL ;
- QT est la quotité travaillée ;
- QNT est la quotité non travaillée.

Les taux de surcotisation et la durée maximale de surcotisation évoluent donc en fonction des quotités de temps partiel choisies.

- **Pour les agents contractuels**

Les agents contractuels n'ont pas la possibilité de surcotiser, quand bien même une telle possibilité existe au régime général (elle est réservée aux salariés bénéficiant d'un temps partiel prévu par le code du travail).

Références :

Pour la F.P.E.:

- loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, article 37 ;
décret n° 82-624 du 20 juillet 1982 fixant les modalités d'application pour les fonctionnaires de l'ordonnance n° 82-296 du 31 mars 1982 relative à l'exercice des fonctions à temps partiel ;
- décret n° 2002-1072 du 7 août 2002 (temps partiel annualisé) ;
- guide DGAFP du temps partiel du 12 août 2005.

Pour la F.P.T. :

- loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, articles 60, 60 bis et 60 quater et 136
- décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre du temps partiel dans la fonction publique territoriale.

Pour la F.P.H.:

- loi n° 86-33 du 9 janvier 1986, articles 46,46-1 et 47 ;
- décret n° 82-1003 du 23 novembre 1982 relatif aux modalités d'application du régime de travail à temps partiel des agents titulaires des établissements d'hospitalisation publics et de certains établissements à caractère social ;

Pour la retraite des fonctionnaires :

- CPCMR, articles L. 5, L. 11 et L.11 bis ;
- décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales, articles 8, 13 et 14 ;
- décret n° 2004-678 du 8 juillet 2004 fixant le taux de la cotisation prévue à l'article L. 11 bis du code des pensions civiles et militaires de retraite.

Pour la retraite des agents contractuels :

- code de la sécurité sociale, articles L. 381-1, R. 381-1 à R. 381-4 et D. 381 -1 à D. 381-7.

2.1. Conditions

Pour les fonctionnaires et les agents contractuels, un temps partiel peut être accordé de droit, au père et à la mère de l'enfant (il n'y a pas nécessité de partage) lors de chaque naissance ou adoption, jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant ou pendant les trois années qui suivent l'arrivée de l'enfant adopté au foyer. L'autorisation peut être demandée à tout moment dans la limite de ces délais.

Le temps partiel de droit est accordé pour une durée égale à 50 %, 60 %, 70 % ou 80 % du temps complet.

L'agent contractuel doit être employé depuis plus d'un an à temps complet ou en équivalent temps plein.

L'enfant doit être à charge, au sens au sens des articles L. 513-1, L. 521-2 et R. 513-1 du code de la sécurité sociale (CSS), c'est-à-dire au sens des prestations familiales. Le parent doit assurer l'entretien « effectif et permanent » de l'enfant.

2.2. Effets sur la rémunération

Le traitement versé pour un temps partiel de droit pour élever un enfant est le même que pour un temps partiel sur autorisation (cf. *supra*, le temps partiel en général).

2.3. Effets sur la retraite

• Pour les fonctionnaires

Comme cela est indiqué en partie II (cf. *supra*), le temps partiel de droit pour élever un enfant permet au fonctionnaire de bénéficier, selon les cas et, le cas échéant, selon la date de naissance ou d'adoption de l'enfant :

- de la bonification de services d'un an ;
- de la validation gratuite des périodes de réduction d'activité ;
- des dispositifs de départ anticipé en retraite ouverts aux fonctionnaires parents d'un enfant atteint d'une invalidité égale ou supérieure à 80% ou de trois enfants.

• Pour les agents contractuels

Cf. *supra* point 1.3.1.

Références :

Pour la F.P.E. :

- loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, article 37 bis ;
- décret n° 82-624 du 20 juillet 1982.

Pour la F.P.T. :

- loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, articles 60 à 60 quater ;
- décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004.

Pour la F.P.H.:

- loi n° 86-33 du 9 janvier 1986, articles 46-1, 47 ;
- décret n° 91-155 du 6 février 1991 (agents-non titulaires).

Pour la retraite des fonctionnaires :

- CPCMR, articles L. 9, L. 12, L. 24, R. 9, R. 13 et R. 37 ;
- loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, article 44 ;
- décret n° 2010-1741 du 30 décembre 2010 portant application aux fonctionnaires, aux militaires et aux ouvriers des établissements industriels de l'Etat des articles 44 et 52 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, article 2 ;
- décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales, article 11, 15 et 25.

Pour la retraite des agents contractuels : idem § 1.

3.1. Conditions

L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel est accordée de **plein droit** pour que l'agent puisse donner des soins à son conjoint, à un enfant à charge ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne, ou victime d'un accident ou d'une maladie grave.

Cette forme de temps partiel est ouverte aux fonctionnaires stagiaires et titulaires, ainsi qu'aux agents contractuels employés depuis plus d'un an à temps plein ou en équivalent temps plein.

L'autorisation de temps partiel de droit pour donner des soins est **subordonnée à la production d'un certificat médical émanant d'un médecin**. Ce certificat médical doit être renouvelé tous les six mois.

L'agent concerné devra **également** produire **un document attestant du lien de parenté** l'unissant à son enfant ou à son ascendant (original ou copie du livret de famille) ou de la qualité du conjoint (copie de l'acte de mariage, copie de pacte civil de solidarité, certificat de concubinage établi en mairie ou déclaration écrite sur l'honneur pour cet état avec copie d'une facture attestant de l'adresse commune).

S'agissant du bénéfice du temps partiel pour s'occuper d'un conjoint ou d'un ascendant handicapé, il est subordonné à la détention de la carte d'invalidité et/ou au versement de l'allocation pour adultes handicapés et/ou de l'indemnité compensatrice pour tierce personne.

S'agissant du bénéfice du temps partiel pour s'occuper d'un enfant handicapé, il est subordonné au versement de l'allocation d'éducation spéciale.

Le traitement versé pour un temps partiel de droit donner des soins est le même que pour un temps partiel sur autorisation (cf. *supra*, le temps partiel en général).

3.2. Effets sur la retraite

Le temps partiel de droit pour donner des soins à un enfant est traité, au regard de la retraite, comme le temps partiel sur autorisation.

Références :

Pour la F.P.E. :

- loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, article 37 bis ;
- décret n° 82-624 du 20 juillet 1982 fixant les modalités d'application pour les fonctionnaires de l'ordonnance n° 82-296 du 31 mars 1982 relative à l'exercice des fonctions à temps partiel.

Pour la F.P.T. :

- loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, articles 60 à 60 quater.

Pour la F.P.H. :

- loi n° 86-33 du 9 janvier 1986, articles 46-1, 47 ;
- décret n° 82-1003 du 23 novembre 1982 relatif aux modalités d'application du régime de travail à temps partiel des agents titulaires des établissements d'hospitalisation publics et de certains établissements à caractère social;
- décret n° 91-155 du 6 février 1991 (agents-non titulaires).

Pour la retraite des fonctionnaires et des agents contractuels : idem § 1.

ANNEXE : FICHES COMPLEMENTAIRES

L'effet des congés familiaux sur la durée du stage des fonctionnaires stagiaires

Dans la fonction publique d'Etat, l'agent stagiaire a droit au congé de maternité, d'adoption, ou de paternité et d'accueil de l'enfant, dont les durées prolongent d'autant le stage. Néanmoins, la titularisation de la fonctionnaire stagiaire qui a bénéficié d'un congé de maternité prend effet à la date de la fin de la durée statutaire du stage compte non tenu de la prolongation imputable à ce congé (alors que dans le cas d'un congé de maladie la date de titularisation est reportée d'autant). La titularisation du fonctionnaire stagiaire qui a bénéficié d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant prend effet à la date de la fin de la durée statutaire du stage, sans que la prolongation imputable à ce congé soit prise en compte dans la durée de stage.

Dans la fonction publique territoriale, lorsque du fait de congés successifs de toute nature autres que le congé annuel, le stage a été interrompu pendant une durée supérieure à un an, l'agent peut être invité à l'issue de son dernier congé à accomplir à nouveau l'intégralité du stage, sauf dans le cas où la partie de stage effectuée antérieurement à l'interruption est d'une durée au moins égale à la moitié de la durée statutaire du stage.

Dans la fonction publique hospitalière, lorsque le fonctionnaire stagiaire bénéficie d'un congé de maternité, d'adoption ou de paternité et d'accueil de l'enfant d'une durée supérieure au dixième de la durée normale de stage (soit 36 jours pour un stage d'un an), le stage est prolongé d'autant de jours de congés accordés au-delà du dixième de la durée normale.

Cependant, dans les trois fonctions publiques, la date d'effet de la titularisation reste la date de fin de la période normale de stage, compte non tenu de la prolongation imputable aux congés maternité, paternité et d'accueil de l'enfant, ou d'adoption et de la prolongation pour une durée supérieure au 10ème de la durée normale de stage.

Lorsqu'un fonctionnaire stagiaire bénéficie de ce congé non rémunéré pour motif familial, le stage est prolongé, et la date de titularisation reportée d'autant de jours de congés accordés. En outre, le fonctionnaire stagiaire doit demander à reprendre ses fonctions au moins deux mois avant l'expiration du congé.

Les prestations familiales versées par la Caisse d'allocations familiales (C.A.F.)

Indépendamment de la situation professionnelle de l'agent, suite à l'arrivée d'un enfant et sur demande du parent concerné, des allocations familiales ainsi que la prestation d'accueil du jeune enfant (P.A.J.E.) peuvent être versées par la Caisse d'allocations familiales (C.A.F.).

Les agents sont invités, dans tous les cas, à prendre l'attache de leur CAF pour déterminer précisément leurs droits au regard des prestations familiales.

• Les allocations familiales

Les allocations familiales sont versées par la C.A.F. à compter du mois civil qui suit la naissance ou l'accueil de l'enfant concerné. Elles sont dues à partir du deuxième enfant à charge en métropole sous condition de ressources. Pour ouvrir droit à ces allocations, les enfants doivent, notamment, être âgés de moins de 20 ans.

Leur montant mensuel varie annuellement et selon le nombre d'enfants à charge (<http://www.caf.fr/aides-et-services/les-services-en-ligne/estimer-vos-droits>).

Des majorations existent pour certains des enfants âgés de plus de 11 ans, selon la composition de la famille et leur date de naissance (se renseigner auprès de la C.A.F.). Le versement des allocations familiales (allocation forfaitaire et majoration mensuelle) dure jusqu'au mois précédant les 20 ans de l'enfant, ou, sous conditions et pour ce qui est de l'allocation forfaitaire de base, jusqu'au mois précédant le 21^{ème} anniversaire (se renseigner auprès de la C.A.F.).

Les parents séparés ou divorcés ayant un ou plusieurs enfants en résidence alternée peuvent opter pour le partage des allocations familiales (se renseigner auprès de la C.A.F.).

Les allocations familiales sont cumulables avec toutes les autres prestations qui peuvent être versées par la C.A.F.

• La prestation d'accueil du jeune enfant

Suite à la naissance ou à l'adoption d'un enfant, l'agent peut bénéficier de la prestation d'accueil du jeune enfant (P.A.J.E.), versée par la C.A.F.

La P.A.J.E. comprend :

- la prime à la naissance ou à l'adoption,
- l'allocation de base,
- deux formes possibles de complément de libre choix d'activité,
- un complément de libre choix du mode de garde.

Ces prestations, versées jusqu'au mois précédant le troisième anniversaire de l'enfant ou en cas d'adoption pendant 36 mois avant le vingtième anniversaire de l'enfant, sont cumulables entre elles ou avec d'autres allocations sous certaines conditions, notamment un plafond de ressource (se renseigner auprès de la C.A.F.).

L'allocation de base de la P.A.J.E., versée pour faire face aux premières dépenses d'accueil de l'enfant au foyer, est attribuée par famille (une seule allocation de base est versée, même s'il y a au foyer plusieurs enfants de moins de trois ans). Dans le cas de naissances gémellaires ou d'adoptions simultanées, il est versé autant d'allocations de base que d'enfants nés du même accouchement ou adoptés simultanément.

Le complément de libre choix d'activité (C.L.C.A.) et le complément optionnel de libre choix d'activité (C.O.L.C.A.) (enfant(s) né(s) avant le 1er janvier 2015), ainsi que la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE) ou la prestation partagée d'éducation de l'enfant majorée (PreParE majorée) (enfant(s) né(s) après le 1er janvier 2015) sont des prestations qui peuvent être versées par la C.A.F., suite à la naissance de l'enfant, lorsque l'un des parents n'exerce pas d'activité ou travaille à temps partiel pour s'occuper d'un enfant (cf. *supra*, parties I. 5. sur le congé parental, I.6. le congé de présence parentale, III. 2. le service à temps partiel de droit pour élever un enfant).

Le complément de libre choix du mode de garde peut être versé quand les parents emploient une assistante maternelle agréée ou une aide à domicile pour assurer la garde de l'enfant.

Dans les DOM, les allocations familiales sont perçues dès le premier enfant.

**Congés familiaux
et temps partiel dans
la fonction publique :
Incidences sur
la rémunération
et la retraite**

Dans le cadre du protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique (Axe 3 - Mesure 12), il est prévu de « mieux informer les agents publics civils sur les règles applicables et les effets en termes de carrière des choix faits en matière de congés familiaux et de temps partiel ».

Les congés familiaux, les diverses absences et le service à temps partiel sont en effet des temps de la vie professionnelle des agents qui ont des incidences immédiates sur leur rémunération et, à plus long terme, sur leurs droits à pension de retraite.

Le présent guide recense ainsi les dispositions légales et réglementaires applicables en matière de congés, de positions statutaires et de temps partiel dans les trois versants de la fonction publique. Il précise également les impacts de ces dispositifs en matière de retraite.

Pour plus de précisions et pour toute question relative à leur situation personnelle, les agents sont invités à se rapprocher de leur gestionnaire ressources humaines et/ou du régime de retraite dont ils dépendent.

RAPPORT ANNUEL

La collection Rapport Annuel rassemble les rapports publiés par la DGAFF. Le *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique* présente, dans la partie « Politiques et pratiques de ressources humaines », les grands axes de gestion des ressources humaines et, dans la partie statistiques « Faits et chiffres », un bilan social de la fonction publique. Cette collection propose également le *Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique*, dont la première édition est parue en 2014. En sont issues des brochures telles que « Chiffres-clés » et « Tableau de synthèse ».

POLITIQUES D'EMPLOI PUBLIC

Les publications regroupées au sein de cette collection traitent tous les thèmes rattachés à la gestion prévisionnelle des ressources humaines, de la gestion des connaissances à celles des compétences. Elle propose également les protocoles d'accord issus des négociations avec les organisations syndicales représentatives de la fonction publique.

CADRES DE LA FONCTION PUBLIQUE

Destinée à tous les cadres de la fonction publique - encadrement supérieur, cadres intermédiaires et de proximité - cette nouvelle collection propose des outils de management et de gestion des ressources humaines. L'objectif : fournir à ces managers des outils pour agir.

LES ESSENTIELS

Cette collection - destinée à un large public - rassemble sous forme de fiches ou de livrets pédagogiques, les informations concernant le recrutement, les concours, les carrières, la formation et, au sens large, tous les aspects du parcours professionnel des agents de la fonction publique.

OUTILS DE LA GRH

Destinée en priorité aux gestionnaires des ressources humaines, cette collection regroupe de nombreux outils d'aide au pilotage utilisés au quotidien par les services RH. Le *Répertoire interministériel des métiers de l'État* (Rime), des guides ponctuels comme *L'apprentissage dans la fonction publique de l'État*, ou encore des kits d'outils pratiques comme celui sur *Les instances médicales dans la fonction publique*, en font ainsi partie.

STATISTIQUES ET RECHERCHE SUR LA FP

Cette collection est déclinée en quatre sous-collections, destinées aux décideurs, gestionnaires, statisticiens et chercheurs : « Stats rapides » présente des indicateurs et premiers résultats ; « Point Stat » livre une analyse synthétique des résultats d'enquêtes et d'études statistiques en quelques pages ; « Documents et méthodes » propose des points d'étape sur des travaux de recherche et de méthodologie ; « Études, recherche et débats » présente des analyses approfondies, aussi bien quantitatives que qualitatives.