

GUIDE DES CONGES FAMILIAUX ET DU TEMPS PARTIEL DES AGENTS DU MEFSIN



SOMMAIRE

I. Les congés familiaux	4
A. Le congé maternité	4
1. Durée et conditions.....	4
2. Effets sur la rémunération.....	5
3. Effets sur le temps de travail.....	5
B. Le congé paternité et d'accueil de l'enfant	5
1. Durée et conditions.....	5
2. Effets sur la rémunération.....	6
3. Effets sur le temps de travail.....	6
C. Le congé d'adoption	7
1. Conditions et durée	7
2. Effet sur la rémunération	7
3. Effets sur le temps de travail.....	7
D. Le congé parental.....	8
1. Conditions et régime.....	8
2. Effets sur la rémunération.....	9
E. Le congé de présence parentale.....	9
1. Conditions et régime.....	9
2. Effets sur la rémunération.....	10
F. La disponibilité et le congé non rémunéré pour adopter un enfant	10
1. Conditions	10
2. Effets sur la rémunération.....	10
G. La disponibilité et le congé pour élever un enfant de moins de 8 ans	10
1. Conditions et durée	10
2. Effets sur la rémunération.....	11
H. La disponibilité pour donner des soins à un proche	11
1. Conditions et durée	11
2. Effets sur la rémunération.....	11
I. La disponibilité pour suivre son conjoint	11
1. Conditions et durée	11
2. Effets sur la rémunération.....	11
J. Le congé non rémunéré pour motif familial.....	12
1. Conditions	12
2. Effets sur la rémunération.....	12
K. Le congé de solidarité familiale	12
1. Conditions et durée	12

2. Effets sur la rémunération.....	12
L. Pour aller plus loin...	13
1. Les effets des congés familiaux sur la durée du stage des fonctionnaires stagiaires	13
2. Les prestations familiales versées par la caisse d'allocation familiale (CAF)	13
II. Le temps partiel.....	14
A. Le service à temps partiel (cas général)	14
1. Conditions	14
2. Effets sur la rémunération.....	14
B. Le service à temps partiel de droit pour élever un enfant	15
1. Conditions	15
2. Effets sur la rémunération.....	15
C. Le service à temps partiel pour donner des soins à son conjoint, un enfant à charge ou un ascendant.....	15
1. Conditions	15
2. Effets sur la rémunération.....	15



I. Les congés familiaux

A. Le congé maternité

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 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 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.

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.

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'à la date du troisième anniversaire de l'enfant. 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).

B. Le congé paternité et d'accueil de l'enfant

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.

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

- 25 jours maximum pour 1 enfant ;
- 32 jours maximum en cas de naissances multiples.

Sur ces 25 jours (ou 32 jours) calendaires, 4 doivent obligatoirement être pris consécutivement et immédiatement après le congé de naissance de 3 jours. Vous pouvez choisir de prendre la période restante de 21 jours (ou 28 jours) calendaires de manière continue ou



fractionnée en 2 périodes maximum d'au moins 5 jours chacune. Ces 21 jours doivent être pris dans les 6 mois suivant la naissance.

Si l'enfant est immédiatement hospitalisé après sa naissance dans une unité de soins spécialisée, la période de congé de 4 jours consécutifs peut être prolongée, pendant la durée de l'hospitalisation, dans la limite de 30 jours consécutifs. Vous devez en faire la demande. Votre administration employeur ne peut pas refuser cette prolongation. Les unités de soins spécialisés d'hospitalisation de l'enfant ouvrant droit à l'attribution de cette période de congé supplémentaire sont les suivantes : Unités de néonatalogie, Unités de réanimation néonatale, Unités de pédiatrie de nouveau-nés et de nourrissons, Unités indifférenciées de réanimation pédiatrique et néonatale. La période de 21 jours (ou 28 jours) calendaires doit alors être prise dans les 6 mois suivant la fin de l'hospitalisation.

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. [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).

• 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.

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.

C. Le congé d'adoption

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) à charge	Durée du congé s'il est pris par un seul parent	Durée du congé s'il est pris par les deux parents
0 ou 1	16 semaines	16 semaines + 25 jours
2 ou +	18 semaines	18 semaines + 25 jours

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 25 jours ou, en cas d'adoption multiple, de 32 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 25 jours. Le congé débute à la date d'arrivée de l'enfant dans le foyer ou au maximum 7 jours avant cette date d'arrivée.

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.

2. Effet 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. 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.

D. Le congé parental

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

- Lorsque le congé parental a débuté à compter du 1er 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 1er 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.



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.

2. Effets sur la rémunération

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

E. Le congé de présence parentale

1. Conditions et régime

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.

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. 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) ouvrés (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).

2. Effets sur la rémunération

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

F. La disponibilité et le congé non rémunéré pour adopter un enfant

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 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.



2. Effets sur la rémunération

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

G. La disponibilité et le congé pour élever un enfant de moins de 8 ans

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).

2. Effets sur la rémunération

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

H. La disponibilité pour donner des soins à un proche

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, l'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).



2. Effets sur la rémunération

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

I. La disponibilité pour suivre son conjoint

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 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).

2. Effets sur la rémunération

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

J. Le congé non rémunéré pour motif familial

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 ;
- 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 ;
- 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

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 ;
- 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.

2. Effets sur la rémunération

Cette période n'est pas rémunérée.



K. Le congé de solidarité familiale

1. Conditions et durée

Le congé de solidarité familiale permet aux agents fonctionnaires ou contractuels 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.

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.

L. Pour aller plus loin...

1. Les effets 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.

2. Les prestations familiales versées par la caisse d'allocation familiale (CAF)



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 21ème 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.

II. Le temps partiel

A. Le service à temps partiel (cas général)

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%.

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.

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

B. Le service à temps partiel de droit pour élever un enfant

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 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. 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).

C. Le service à temps partiel pour donner des soins à son conjoint, un enfant à charge ou un ascendant

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. 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.



2. Effets sur la rémunération

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



FO FINANCES :

T. 01.42.46.75.20 – Finances.fo.fr – fo.finances@orange.fr
46 Rue des Petites Ecuries 75010 Paris