
LE CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE D'UN AGENT FONCTIONNAIRE DANS LA FPH

Le congé de présence parentale permet à l'agent de cesser ou de réduire son activité professionnelle pour donner des soins à un enfant à charge handicapé, accidenté ou malade nécessitant une présence soutenue et des soins contraignants. Ce congé est accordé de droit au père ou à la mère de l'enfant.

❖ **Bénéficiaires :**

Agent fonctionnaire (titulaire, stagiaire) de droit public.

❖ **Procédure administrative et conditions d'attribution du congé :**

L'agent doit formuler sa demande par écrit et l'adresser au directeur de son établissement. La demande doit être rédigée 15j avant le début du congé.

L'agent doit préciser les dates prévisionnelles de congé et la ou les modalités choisies de leur utilisation :

→ Pour une période continue,

→ Pour une ou plusieurs périodes fractionnées d'au moins une journée,

→ Sous la forme d'un temps partiel.

Les dates prévisionnelles ainsi que les modalités peuvent être modifiées. L'agent doit en informer par écrit la DRH dans un délai d'au moins 48H.

Ce délai ne s'applique pas si la dégradation de l'état de santé de l'enfant est soudaine ou une situation de crise nécessite la présence immédiate de l'agent. La demande doit être visée par le responsable de service et accompagnée d'un certificat médical attestant la gravité de l'état de santé de l'enfant, ainsi que la nécessité de la présence soutenue d'un parent auprès de l'enfant et de soins contraignants. Ce certificat médical précise également la durée prévisible du traitement de l'enfant.

❖ **Durée :**

La durée maximale du congé de présence parentale est fixée à 310 jours ouvrés au cours d'une période de 36 mois pour un même enfant et la même pathologie. Le décompte de la période de 36 mois s'effectue à partir de la date initiale de début du congé. Sa durée est égale à celle du traitement de l'enfant définie dans le certificat médical. Il est fixé pour une période entre 6 et 12 mois. Une prolongation ou une réouverture de droits sont possibles.

❖ **Renouvellement :**

Le congé peut être prolongé ou rouvert pour une nouvelle période, sur présentation d'un nouveau certificat médical le justifiant :

→ En cas de nouvelle pathologie affectant l'enfant,

→ En cas de rechute ou de récurrence de la pathologie initialement traitée,

→ Lorsque la gravité de la pathologie de l'enfant, initialement traitée, nécessite toujours une présence soutenue et des soins contraignants.

La demande doit être rédigée 15j avant le terme sauf si la dégradation de l'état de santé de l'enfant est soudaine ou si la situation de crise nécessite la présence immédiate de l'agent.

❖ **Rémunération :**

Le congé de présence parentale n'est pas rémunéré mais l'agent peut percevoir l'Allocation Journalière de Présence Parentale (AJPP). L'allocation est versée par la CAF.

L'agent doit en faire la demande (document joint).

❖ **Impact du congé sur la carrière :**

Les jours de congé parental sont assimilés à des jours d'activité à temps plein. Ils n'ont pas d'incidence sur l'évolution de carrière. Ils ne réduisent pas les droits à congés annuels.

Si l'agent est fonctionnaire stagiaire et qu'il prend son congé pendant sa période de stage: la durée de stage est prolongée d'un nombre de jours ouvrés égal au nombre de jours de congés de présence parentale utilisés.

❖ **Retraite :**

La période de congé est prise en compte pour le calcul de la durée d'assurance, dans la limite de 6 trimestres par enfant né ou adopté à partir de 2004.

❖ **Contrôle de l'administration :**

L'administration peut faire une enquête pour s'assurer que l'agent consacre réellement son congé à donner des soins à son enfant.

❖ **Fin du congé :**

Le congé prend fin soit :

- A l'expiration de la période autorisée,
- Dans les 3j qui suivent le décès de l'enfant,
- Sur demande de l'agent après un préavis,
- Si un contrôle, réalisé par l'autorité ayant accordé le congé, révèle que l'agent n'utilise pas son congé à donner des soins à son enfant.

❖ **Réintégration :**

L'agent peut demander à écourter son congé en prévenant l'administration au moins 15j à l'avance. L'agent ayant pris un congé sous la forme d'un temps partiel, peut rester affecté dans son emploi. S'il a cessé son activité, il est réaffecté, au besoin en surnombre, dans l'établissement d'origine à la fin de son congé.

Textes juridiques de références :

- Code de la fonction publique : articles L632-1 à L634-4
- Code des pensions civiles et militaires de retraite : article L9
- Décret 91-155 du 6 février 1991 *relatif aux agents contractuels de la FPH (article 19-1)*
- Décret n°2003-1306 du 26 décembre 2003 *relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la CNRACL (article 11)*
- Décret 2006-1535 du 5 décembre 2006 *relatif au congé de présence parentale dans la FPH*
- Décret n°2020-1208 du 1^{er} octobre 2020 *relatif à l'allocation journalière du proche aidant et l'allocation journalière de présence parentale (article 5)*
- Décret n°2022-88 du 28 janvier 2022 *relatif à l'allocation journalière de présence parentale*
- Référentiel RH (*chapitre 2.06*)
- Congé de présence parentale dans la FP (www.service-public.fr)

(Mise à jour septembre 2023)