

Le congé parental

ARRETER SON TRAVAIL POUR S'OCCUPER DE SON ENFANT

Le congé parental est la position du fonctionnaire qui est placé hors de son administration ou service d'origine pour élever son enfant. Il permet de suspendre son activité professionnelle jusqu'aux 3 ans de l'enfant ou pendant 3 ans pour un enfant adopté.

QUI SONT LES AGENTS CONCERNÉS ?

Le congé parental peut être accordé :

- aux fonctionnaires titulaires en position d'activité ou de détachement, à temps complet, à temps partiel, à temps non complet.
- aux fonctionnaires stagiaires à temps complet, à temps partiel, à temps non complet,
- aux contractuels justifiant d'au moins une année d'ancienneté à la date de naissance ou d'arrivée de l'enfant au foyer.
- aux assistants maternels et familiaux sous certaines conditions, aux bénéficiaires d'un contrat d'apprentissage, d'un contrat unique d'insertion ou d'un emploi d'avenir.

Les deux parents peuvent en bénéficier. Ils ont la possibilité de le prendre soit successivement soit simultanément.

QUAND DÉBUTE LE CONGÉ PARENTAL ?

Le congé parental peut être octroyé, soit :

- après la naissance de l'enfant,
- après un congé de maternité, de paternité ou d'adoption,
- lors de l'arrivée au foyer d'un enfant âgé de moins de 16 ans adopté ou confié en vie de son adoption

Le congé parental peut débuter à tout moment au cours de la période y ouvrant droit. Cela signifie qu'il peut débuter à tout moment avant les 3 ans de l'enfant ou au cours de la période de 3 ans à compter de son arrivée au foyer.

QUELLE EST LA DUREE ?

Le congé parental est accordé par période de 2 à 6 mois renouvelable dont la durée maximale est :

Naissance	Jusqu'aux 3 ans de l'enfant
Naissances multiples	Jusqu'à l'entrée en maternelle des enfants ou Jusqu'au 6 ans du plus jeunes des enfants (si naissance d'au moins 3 enfants)
Adoption d'un enfant de moins de 3 ans	3 ans à partir de la date d'arrivée au foyer
Adoption d'un enfant de plus de 3 ans et de moins de 16 ans	1 an à partir de la date d'arrivée au foyer
Adoptions multiples	Jusqu'au 6 ans du plus jeunes des enfants (si accueil simultané d'au moins 3 enfants)

L'AUTORITE TERRITORIALE PEUT-ELLE REFUSER LE CONGE PARENTAL ?

Non, le congé parental et son renouvellement sont accordés de droit (sauf si l'agent ne remplit pas les conditions). L'autorité territoriale ne peut ni se fonder sur les nécessités de service, ni juger a priori de l'utilisation qui sera faite de ce congé pour le refuser.

QUELLE EST LA PROCEDURE A SUIVRE ?

2 ETAPES

1. DEMANDE DE L'AGENT

2 mois avant le début du congé

La demande de l'agent doit mentionner le prénom, la date de naissance ou d'arrivée au foyer de l'enfant ainsi que la date de début du congé parental.

Le congé parental ne suit pas forcément le congé de maternité ou le congé d'adoption. Il peut débuter à tout moment à l'intérieur de la période y ouvrant droit.

Un fonctionnaire intercommunal ne peut pas être à la fois en position d'activité dans une collectivité et en congé parental dans une autre collectivité. Il doit donc demander à bénéficier du congé parental dans chacune de ses collectivités employeurs

 VOS MODELES, VOS OUTILS

[Modèle de courrier de demande de congé parental](#)

2. DECISION DE PLACEMENT EN CONGE PARENTAL

L'autorité territoriale place l'agent en congé parental par arrêté.

Le congé parental est octroyé par périodes de deux à six mois. Pour un agent en CDD, le congé parental ne peut pas être attribué au-delà de la période d'engagement restant à courir

 VOS MODELES, VOS OUTILS

Demandez le projet d'arrêté à guichet.employeur@cdg25.org

Pour les demandes de renouvellement, la procédure est identique sauf que l'agent doit présenter sa demande 1 mois (au lieu de 2 mois) au moins avant l'expiration de la période de congé parental en cours.

Le renouvellement du congé parental est subordonné aux mêmes conditions d'octroi que le congé initial.

SITUATION DE L'AGENT EN CONGE PARENTAL

Situation administrative

Pendant le congé parental, l'agent conserve la qualité de fonctionnaire titulaire ou stagiaire ou de contractuel. Le congé parental n'entraîne pas la radiation des cadres ou des effectifs.

Cas du fonctionnaire stagiaire

Il est placé en congé sans traitement pour congé parental pour une durée équivalente à celle des fonctionnaires. La date de fin de stage est reportée pour la durée correspondant à celle du congé parental pris par l'agent.

Depuis le 5 mai 2025, le congé parental est pris en compte en totalité (au lieu de la moitié auparavant) pour l'avancement d'échelon à la titularisation, dans la limite de 5 ans sur l'ensemble de la carrière. Ces nouvelles modalités de prise en compte de la période de congé parental s'appliqueront aux fonctionnaires stagiaires dont la titularisation sera prononcée à compter du 5 mai 2025.

Rémunération

Durant son congé parental, l'agent ne perçoit aucune rémunération.

S'il remplit les conditions exigées, il peut en revanche percevoir des prestations versées par les caisses d'allocations familiales ([CAE](#)).

Congés annuels

Pendant la période de congé parental, l'agent n'acquiert pas de droit à congés annuels.

L'agent placé en congé parental conserve le bénéfice des droits acquis avant le début du congé qu'il n'a pas été en mesure d'exercer en raison de ce congé. Un régime dérogatoire permet le report des congés annuels que l'agent n'a pas pu prendre en raison d'un congé parental :

- la période de report est de 15 mois, cette durée peut être prolongée sur autorisation exceptionnelle de l'autorité territoriale ;
- cette période de report débute à compter de la date de reprise des fonctions.

Ce régime de report s'applique aux situations pour lesquelles un droit au report peut être constaté du fait d'un congé parental dont l'échéance est postérieure au 24 avril 2024.

Le fonctionnaire titulaire conserve le bénéfice des droits aux congés acquis au titre du compte épargne-temps lorsqu'il est placé en position de congé parental. Il conserve ses droits sans pouvoir les utiliser, sauf autorisation de l'administration d'origine.

Activités autorisées pendant le congé parental

L'exercice d'une activité professionnelle pendant le congé parental semble exclu, l'agent devant se consacrer à l'éducation de son enfant. Cependant, l'agent peut être autorisé à exercer une activité lorsqu'elle apparaît compatible avec l'éducation de son enfant (exemple : la profession d'assistante maternelle)

Formation, concours

Le fonctionnaire en congé parental est admis à suivre les actions relatives à la formation continue, à la formation personnelle, CPF, ainsi qu'à la préparation des concours et examens d'accès à la fonction publique territoriale. L'agent est également autorisé à se présenter aux épreuves des concours internes.

Entretien professionnel

L'agent placé en congé parental ne bénéficie pas d'entretien professionnel puisqu'il n'exerce pas ses fonctions. Cependant, l'année de son placement dans cette position ou lors de sa réintégration, il peut y être soumis sous réserve d'une présence effective suffisante dans le service.

Avancement

Le fonctionnaire en position de congé parental conserve ses droits à avancement dans la limite d'une durée de cinq ans pour l'ensemble de sa carrière.

Par ailleurs, cette période de cinq années est assimilée à des services effectifs dans le cadre d'emplois.

Les périodes de congé parental courues à compter du 7 aout 2019, n'ouvrent pas droit à conservation des droits à avancement au titre de la promotion interne.

Protection sociale

Le fonctionnaire placé en congé parental n'a aucun droit au versement des prestations en espèces en raison de la maladie survenue pendant le congé, n'étant privé d'aucune rémunération ni d'aucune allocation par le fait de la maladie invoquée.

Les droits aux prestations en nature varient selon que l'agent perçoit ou non la prestation partagée d'éducation de l'enfant.

Retraite

Le fonctionnaire cesse de cotiser à la CNRACL pendant toute la durée du congé, puisqu'il ne perçoit aucun traitement. Le congé parental est pris en compte pour la constitution des droits à la retraite (concernant les fonctionnaires uniquement pour les enfants nés à compter du 01.01.2004).

L'agent contractuel et le fonctionnaire IRCANTEC pourra bénéficier de points bonifiés à condition d'avoir accompli au moins un an de services validables pour l'IRCANTEC, d'avoir cessé toute activité professionnelle pour élever chacun de ses enfants et sous réserve qu'ils aient été élevés pendant neuf ans au moins au cours de leur minorité, pour chacun de leurs enfants adoptifs.

Contractuel

Depuis le 15 aout 2022, la durée du congé parental de l'agent contractuel est prise en compte dans sa totalité dans la limite de cinq pour le calcul de l'ancienneté ou de la durée de services effectifs exigées pour :

- la réévaluation ou l'évolution des conditions de la rémunération,
- l'ouverture des droits à congés prévus par le décret n°88-145 du 15 février 1988 et des droits liés à la formation,
- le recrutement par la voie des concours internes, lorsque ceux-ci sont ouverts aux agents contractuels par les statuts particuliers,
- la détermination du classement d'échelon des lauréats des différentes voies de concours dans les corps et cadre d'emplois de fonctionnaires mentionnés à l'article L411-1 du code général de la fonction publique.

REPLACEMENT DE L'AGENT EN CONGE PARENTAL

Le remplacement, s'il est nécessaire, sera assuré uniquement par le recrutement d'un agent contractuel ([art. L332-13 CGFP](#)).

FIN DU CONGE PARENTAL : LA REINTEGRATION DE L'AGENT

Le congé parental prend automatiquement fin :

- dès lors que les droits à celui-ci sont expirés.
- lorsque l'agent ne souhaite pas renouveler son congé parental, ce dernier prend fin à l'expiration des périodes fixées dans l'arrêté.

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

- de plein droit, en cas de retrait de l'enfant placé pour adoption
- à l'initiative de l'autorité territoriale, sur décision motivée et après avoir entendu les observations de l'agent, lorsqu'il est constaté que le congé parental n'est pas réellement consacré à élever l'enfant
- à l'initiative du bénéficiaire du congé, en cas de nouvelle naissance ou pour motif grave, notamment en cas de diminution des revenus du ménage
- Le fonctionnaire stagiaire et l'agent contractuel, peuvent demander d'écourter leur congé parental pour motif grave
- En cas de nouvelle naissance pendant le congé parental, l'agent peut solliciter l'interruption du congé parental pour pouvoir bénéficier d'un congé de maternité, paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption.

En cas de congé parental écourté sur demande de l'agent public, celui-ci est réintégré dans les mêmes conditions que s'il était arrivé au terme du congé.

LA REINTEGRATION EN 3 ETAPES

1. DEMANDE DE REINTEGRATION DE L'AGENT

2 mois avant la fin du congé parental

Réintégration de droit et automatique sur son ancien emploi, ou dans un emploi le plus proche du dernier lieu de travail ou du domicile ou au besoin en surnombre

 **VOS MODELES, VOS OUTILS**

[Modèle de courrier de demande de réintégration](#)

2. ENTRETIEN AVEC LE RESPONSABLE DES RESSOURCES HUMAINES

Cet entretien est destiné à examiner les conditions de la réintégration

3. DECISION DE REINTEGRATION **VOS MODELES, VOS OUTILS**

Demandez le projet d'arrêté à guichet.employeur@cdg25.org

REFERENCES

- > [Code général de la fonction publique](#), notamment les articles L515-1 et suivants
- > [Décret n°86-68](#) du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, hors cadres, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration.
- > [Décret n° 2025-564](#) du 21 juin 2025 relatif aux régimes dérogatoires de report et d'indemnisation des droits à congé annuel dans la fonction publique
- > [Décret n° 2025-402](#) du 2 mai 2025 modifiant certaines dispositions applicables aux fonctionnaires stagiaires