

Parents : congés, autorisations d'absences, travail à temps

partiel et disponibilité des personnels BIATSS



Introduction

Que vous soyez fonctionnaires, stagiaires ou contractuel·le·s, vous avez droit à des congés, rémunérés ou non, liés à la naissance, l'adoption ou plus généralement à la parentalité. En plus de ces congés, vous pouvez bénéficier d'autorisations spéciales d'absences liées aux enfants. Celles-ci peuvent être de droit ou facultatives donc variables d'un établissement à un autre. Vous pouvez également demander à travailler à temps partiel ou à être placé·e en disponibilité. Cette fiche a pour but de recenser l'ensemble des dispositifs existants pour vous aider à mieux faire valoir vos droits et en conquérir de nouveaux.

Quelle est la position et quelles sont les revendications de la CGT FERC Sup ?

La CGT revendique de nouveaux droits :

- Un allongement du congé maternité (à 24 semaines),
- Un congé de paternité et d'accueil de l'enfant de 4 mois dont 2 obligatoires après la naissance et rémunéré à 100%,
- Une meilleure prise en charge d'un congé parental, mieux partagé.

Permettre une parentalité partagée, assurer une prise en charge des enfants dès le plus jeune âge, gagner l'équale répartition des tâches familiales et éducatives constituent des enjeux de société pour réduire les inégalités sociales et professionnelles, mettre fin aux inégalités femmes-hommes et améliorer le bien-être de notre société.

La CGT revendique des politiques publiques et des budgets à la hauteur du monde de demain pour des services publics de la petite enfance, de l'éducation et de l'aide à l'autonomie répondant aux besoins des populations. Cette transformation passe nécessairement par la revalorisation des emplois et carrières à prédominance féminine qui sont très présents dans ces secteurs et dont l'utilité sociale doit être enfin reconnue.

Congés

■ Congé de maternité

Une femme enceinte bénéficie du congé maternité, qu'elle soit fonctionnaire, titulaire ou stagiaire, ou contractuelle. Le congé comprend le congé prénatal (en fin de grossesse) et le congé postnatal (après l'accouchement). Il est accompagné d'autorisations spéciales d'absence de droit pour se rendre aux examens médicaux obligatoires. Pour bénéficier du congé de maternité, la fonctionnaire doit être en position d'activité, de détachement ou de congé parental. Si la grossesse intervient au cours d'un congé parental, celui-ci prend fin automatiquement à la date à partir de laquelle l'agente bénéficie du congé de maternité. Le congé de maternité est considéré comme une période d'activité pour les droits à avancement et la retraite. Il ne modifie pas les droits à congés annuels. Pour les stagiaires, le congé de maternité est pris en compte dans la durée du stage dans la limite d'un dixième de la durée totale du stage (soit dans la limite de 36 jours pour un stage d'une durée d'un an). La période de congé de maternité, au-delà d'un dixième de la durée du stage, prolonge le stage mais sans modifier la date d'effet de la titularisation.

Pour l'ouverture des droits, la constatation de grossesse doit être effectuée avant la fin du troisième mois. Avant la fin du quatrième mois, la déclaration de grossesse doit être adressée, par les fonctionnaires, auprès de l'employeur et, pour les agentes soumis au régime général, à la caisse de Sécurité sociale. La demande de congé de maternité doit être accompagnée d'un certificat attestant de l'état de grossesse et de la date présumée de l'accouchement, certificat établi par le médecin ou la sage-femme qui suit la grossesse. En l'absence de demande, l'employeur doit placer l'agente en congé d'office 2 semaines avant la date prévue pour l'accouchement et 6 semaines après cette date. La demande de congé de maternité ne peut être refusée.

La durée du congé de maternité varie en fonction du nombre d'enfants à naître et 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 plus	Sans incidence	24 semaines	22 semaines

L'agente peut renoncer à une partie de son congé, mais elle doit obligatoirement cesser de travailler au moins 8 semaines, dont 6 après l'accouchement.

L'agente peut demander le report d'une partie du congé prénatal après l'accouchement (sauf en cas de grossesse multiple). Le report est de 3

semaines maximum. La demande doit être accompagnée d'un certificat, établi par le médecin ou la sage-femme, qui atteste que l'état de santé permet de prolonger l'activité professionnelle avant la naissance. Cette demande ne peut être refusée par l'administration. Dans certains cas, l'agente peut reporter une partie du congé postnatal sur le congé prénatal, sur avis médical. À partir du troisième enfant, 2 semaines maximum du congé postnatal sur le congé prénatal. Pour la naissance de jumeaux, 4 semaines maximum du congé postnatal sur le congé prénatal.

En cas d'état pathologique lié à la grossesse ou l'accouchement, l'agente peut bénéficier de congés supplémentaires dits «pathologiques». Sur prescription médicale, la durée du congé pathologique est de 2 semaines avant le début du congé prénatal (ce congé supplémentaire peut être prescrit à tout moment de la grossesse et être pris en une ou plusieurs périodes) et 4 semaines après le congé postnatal. La demande de congé supplémentaire doit être transmise dans les 2 jours suivant l'établissement du certificat.

En cas d'accouchement tardif (après la date prévue), le congé prénatal est prolongé jusqu'à la date de l'accouchement sans que le congé postnatal soit réduit.

En cas d'accouchement prématuré (avant la date prévue), la durée totale du congé de maternité reste identique : le congé prénatal est écourté et le congé postnatal est prolongé d'autant.

En cas d'hospitalisation de l'enfant : si l'accouchement intervient plus de 6 semaines avant la date prévue et exige l'hospitalisation de l'enfant, l'agente bénéficie d'une période supplémentaire de congé maternité. Celle-ci correspond au nombre de jours compris entre la naissance et la date prévue du congé prénatal. Cette prolongation est accordée automatiquement sur présentation de tout document attestant de la durée de l'hospitalisation de l'enfant. Elle ne peut pas être reportée à la fin de l'hospitalisation de l'enfant. Si l'enfant reste hospitalisé plus de 6 semaines après sa naissance, l'agente peut demander le report du congé postnatal à la date de la fin d'hospitalisation de l'enfant.

Concernant la rémunération, le traitement indiciaire, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement (SFT) (si vous avez déjà au moins 1 enfant) sont versés en intégralité. En cas de nouvelle bonification indiciaire (NBI), elle est également versée en intégralité pendant le congé de maternité. Les primes et indemnités sont versées en totalité.

■ Congé d'adoption

Dans le cadre d'une adoption (un ou plusieurs enfants), l'agent-e, fonctionnaire ou contractuel-le, a droit à un congé d'adoption, congé de droit, dont la durée varie selon le nombre d'enfants adoptés, le nombre d'enfants déjà à charge et l'éventuelle répartition du congé avec l'autre parent.

Le congé d'adoption est accordé à l'un ou l'autre des parents adoptifs. Si l'agent-e et l'autre parent adoptif sont tous les deux agent-es publics en activité (fonctionnaire ou contractuel-le), il peut être réparti entre les deux. En cas de répartition, il ne peut être fractionné qu'en 2 périodes dont une d'au moins 25 jours. Ces 2 périodes peuvent être prises en même temps.

Nombre d'enfant(s) adopté(s)	Nombre d'enfant(s) déjà à charge	Durée du congé s'il est pris par 1 seul parent	Durée du congé s'il est réparti entre les 2 parents
1	0 ou 1	16 semaines	16 semaines + 25 jours
1	2 ou +	18 semaines	18 semaines + 25 jours
2 ou +	peu importe le nombre	22 semaines	22 semaines + 25 jours
Triplés ou plus	Sans incidence	24 semaines	22 semaines

La demande doit être faite auprès du chef de service et indiquer la date de l'arrivée de l'enfant et les dates prévisionnelles du congé. Elle doit être accompagnée des pièces suivantes :

- Tout document attestant que le/la fonctionnaire s'est vu confier un enfant par le service départemental d'aide sociale à l'enfance, l'Agence française de l'adoption ou tout autre organisme autorisé pour l'adoption et précisant la date de son arrivée ;
- Une déclaration du/de la conjoint-e adoptant-e attestant qu'il/elle ne bénéficie pas d'un congé d'adoption au titre de l'enfant adopté (le congé d'adoption est accordé à l'un ou l'autre des parents adoptifs) ou, le cas échéant, que le congé est réparti entre les deux fonctionnaires adoptant-es (si les 2 parents adoptifs sont fonctionnaires en activité, le congé peut être réparti entre eux).

Le congé d'adoption débute, au choix de l'agent-e, le jour de l'arrivée de l'enfant au foyer ou au cours de la période de sept jours consécutifs qui précède son arrivée. A la demande de l'agent-e, ce congé peut succéder au congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption.

Le congé d'adoption est un congé rémunéré. Si l'agent-e est en CDD, le congé d'adoption ne prolonge pas la durée du contrat.

■ Congé de 3 jours pour naissance ou adoption

Fonctionnaire ou contractuel-le, le/la conjoint-e bénéficie d'un congé rémunéré de 3 jours ouvrables lors de la naissance de son enfant ou si un enfant lui est confié en vue de son adoption. Une naissance multiple ne prolonge pas la durée du congé.

Ce congé est automatiquement accordé, mais il faut en faire la demande auprès de l'administration. La demande doit mentionner les dates de congé et être accompagnée des documents suivants :

- Naissance : copie du certificat établi par le médecin ou la sage-femme qui suit la grossesse de la mère, qui atteste de l'état de grossesse et précise la date présumée de l'accouchement ou tout document justifiant de la naissance de l'enfant.
- Naissance, s'il y a lieu, de tout document justifiant que l'agent-e est le/la conjoint-e de la mère enceinte ou la personne liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle.
- Adoption : tout document attestant qu'un enfant vous a été confié par l'Aide Sociale à l'Enfance (ASE), l'Agence française de l'adoption ou tout autre organisme français autorisé pour l'adoption (OAA) et précisant la date de son arrivée.

Dans le cadre d'une naissance, le congé doit être pris de manière continue à partir du jour de la naissance ou du premier jour ouvrable qui suit. Dans le cadre d'une adoption, il est pris de manière continue ou fractionnée dans les 15 jours entourant l'arrivée de l'enfant adopté. Le congé de 3 jours peut être cumulé avec le congé de paternité et d'accueil de l'enfant, mais il n'est pas cumulable avec le congé d'adoption.

La rémunération est perçue en intégralité.

■ Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Fonctionnaire et contractuel-le, lors de la naissance d'un enfant, le ou la partenaire de la mère bénéficie d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant. Ce congé est ouvert au père, au/à la conjoint-e ou à la personne liée à la mère par un pacte civil de solidarité ou vivant en couple avec elle.

La durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant est de 25 jours calendaires (samedi et dimanche inclus) pour la naissance d'un enfant et de 32 jours calendaires pour une naissance multiple.

Le congé est fractionnable en deux périodes qui sont prises dans les six mois suivant la naissance de l'enfant. La première période succède immédiatement au congé de naissance : 4 jours doivent être pris consécutivement et immédiatement après le congé de naissance de 3 jours. La seconde période peut être prise, au choix de l'agent, de manière continue ou fractionnée en deux périodes d'une durée minimale de cinq jours chacune.

La demande de congé de paternité doit être faite auprès du chef de service au moins 1 mois avant la date prévue de l'accouchement, et être accompagnée de la copie du certificat de grossesse et de toutes pièces justifiant que vous êtes le père de l'enfant ou la personne qui vit avec la mère. La demande doit également indiquer la date prévisionnelle de l'accouchement et les dates et les durées de la ou des périodes de congés. 8 jours suivant l'accouchement, l'agent-e doit transmettre toute pièce justifiant la naissance de l'enfant.

Quand 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. L'agent-e doit en faire la demande, l'administration ne peut pas refuser cette prolongation.

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est un congé rémunéré. Le traitement indiciaire continue d'être versé en totalité, les primes et les indemnités également. Ce congé est considéré comme une période d'activité pour l'avancement d'échelon et de grade et la retraite.

■ Congé parental

Le congé parental est une position administrative dans laquelle l'agent-e cesse totalement son activité professionnelle pour élever son enfant. Il peut être accordé après la naissance d'un ou plusieurs enfants ou lors de l'adoption d'un ou plusieurs enfants de moins de 16 ans et ne peut être refusé. Le congé parental peut être accordé au/à la fonctionnaire (stagiaire ou titulaire), ou au/à la contractuel-le (en CDD ou en CDI qui a au moins un an d'ancienneté dans son administration à la date de naissance ou d'arrivée au foyer de l'enfant), à l'un ou l'autre des parents ou agent-es assurant la charge de l'enfant ou aux 2 simultanément. L'agent-e doit en faire la demande au moins 2 mois avant sa date de début.

Le congé parental peut débuter à tout moment au cours de la période y ouvrant droit : après la naissance, après un congé de maternité, congé d'adoption ou congé de paternité et d'accueil de l'enfant ou lors de l'arrivée au foyer d'un enfant âgé de moins de 16 ans adopté ou confié en vue de son adoption. Par contre, le congé parental est nécessairement pris de manière continue (il ne peut être fractionné).

Pour les fonctionnaires, le congé parental est accordé par périodes de 2 à 6 mois renouvelables. Pour les contractuel-les, il est accordé par périodes de 6 mois renouvelables (la dernière période de congé parental peut être inférieure à 6 mois pour respecter ces durées maximales autorisées). Pour le/la contractuel-le en CDD, le congé ne peut pas aller au-delà de la date de fin de contrat.

Le renouvellement du congé parental doit être demandé au moins 2 mois avant la fin de la période en cours. Il peut être renouvelé dans la limite des durées suivantes :

En cas de naissance	
Nombre d'enfant(s) né(s) simultanément	Durée maximale du congé parental
1	Jusqu'au 3ème anniversaire de l'enfant
2	Jusqu'à l'entrée à l'école maternelle des enfants
3 ou plus	5 prolongations possibles au maximum jusqu'au 6ème anniversaire des enfants

En cas d'adoption	
Nombre d'enfant(s) né(s) simultanément	Durée maximale du congé parental
1 ou 2	3 ans à partir de la date d'arrivée au foyer de l'enfant ou des enfants de moins de 3 ans. 1 an à partir de la date d'arrivée au foyer de l'enfant ou des enfants de plus de 3 ans et de moins de 16 ans
3 ou plus	5 prolongations possibles au maximum jusqu'au 6ème anniversaire du plus jeune des enfants

Fin du congé : l'agent-e fonctionnaire demande sa réintégration, par courrier, au moins 1 mois avant la fin de la période de congé en cours. Il peut également demander à écourter son congé. L'agent-e contractuel-le demande sa réintégration, par courrier, au moins 2 mois avant la fin de la période de congé en cours et peut également demander à écourter son congé pour motif grave, notamment en cas de diminution des revenus du ménage.

Pour les fonctionnaires, les périodes de congé parental intervenues depuis le 8 août 2019 sont prises en compte, dans la limite de 5 ans pour l'ensemble de la carrière, pour l'avancement d'échelon et de grade. Pour les stagiaires, ces congés non rémunérés ne sont pas comptabilisés comme temps de stage. Ils reportent donc la date de fin de stage du nombre total de jours d'absence. Pour les contractuel-les, la durée du congé parental est prise en compte en totalité la première année, puis pour moitié les années suivantes, pour le calcul de l'ancienneté ou de la durée de services exigées pour les événements suivants : réexamen ou évolution des conditions de la rémunération, droits à congés (annuel, de maladie, pour formation syndicale, de solidarité familiale, etc.), droits à formation, calcul de l'ancienneté nécessaire pour s'inscrire à un concours interne, détermination du classement d'échelon à l'issue d'un concours. Pour la retraite, le congé parental est pris en compte pour la constitution des droits à pension dans des conditions variables pour les fonctionnaires et contractuel-les.

L'agent-e bénéficiant d'un congé parental ne perçoit aucune rémunération. Il/elle peut percevoir la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE) s'il/elle en remplit les conditions d'attribution.

A noter : après une naissance ou une adoption, l'agent-e peut aussi demander à travailler à temps partiel. Ce temps partiel de droit peut être accordé à la mère ou au père, jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant et peut être demandé à tout moment pendant cette période.

■ Congé de présence parentale

Le congé de présence parentale permet à l'agent-e de cesser ou de réduire son activité professionnelle pour donner des soins à un enfant à charge dont la maladie, un accident ou le handicap présente une particulière gravité rendant indispensables la présence soutenue et des soins contraignants. Il peut être pris de manière continue ou fractionnée par demi-journées (*Décret n°2023-825*) ou sous forme d'un temps partiel. Sa durée est fixée à 310 jours ouvrés maximum par période de 3 ans pour un même enfant et la même pathologie. À la fin des 3 ans, l'agent-e peut bénéficier d'un nouveau congé si l'état de santé de l'enfant le nécessite. Le *Décret du 27 août 2023* précise les conditions de renouvellement à titre exceptionnel de la période de 310 ouvrés du congé de présence parentale avant le terme de celle-ci.

Le congé est accordé sur demande écrite adressée au chef de service au moins 15 jours avant le début du congé ou avant la fin du congé en cas de renouvellement. En cas de dégradation soudaine de l'état de santé de l'enfant ou en cas de situation de crise nécessitant une présence immédiate, ce délai de 15 jours ne s'applique pas. La demande doit être accompagnée d'un certificat médical, établi par le médecin qui suit l'enfant, et qui précise la durée prévisible du traitement. La durée du congé est égale à la durée du traitement de l'enfant définie dans le certificat médical. L'administration ne peut pas refuser le congé.

Le congé de présence parentale n'est pas rémunéré, mais il est possible de percevoir l'allocation journalière de présence parentale (AJPP).

■ Congé de solidarité familiale

Le congé de solidarité familiale permet à un-e agent-e de s'absenter (cessation temporaire d'activité continue ou fractionnée par périodes d'au moins 7 jours ou en un passage temporaire à temps partiel) pour assister un proche (ascendant, descendant, frère ou sœur, personne partageant le même domicile ou ayant désigné l'agent-e comme personne de confiance) en fin de vie. Ce proche doit être atteint d'une maladie mettant en jeu le pronostic vital ou se trouver en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable.

Le congé de solidarité familiale est accordé, au choix de l'agent-e, selon l'une des formes suivantes :

- Période continue de 3 mois maximum, renouvelable 1 fois
- Périodes fractionnées d'au moins 7 jours consécutifs, dont la durée cumulée ne peut pas être supérieure à 6 mois
- Temps partiel à 50 %, 60 %, 70 % ou 80 % pour une durée maximale de 3 mois, renouvelable 1 fois.

Aucune durée minimale n'est exigée.

Le congé de solidarité familiale est accordé sur demande écrite, accompagnée d'une attestation du médecin de la personne malade. La demande doit comporter les informations suivantes: nombre d'allocations journalières souhaitées, nom, prénom et numéro de sécurité sociale de la personne accompagnée et coordonnées de sa caisse de sécurité sociale, s'il y a lieu, nom des autres bénéficiaires de l'allocation d'accompagnement et répartition des allocations journalières entre vous. Le nombre total d'allocations journalières des différents bénéficiaires ne peut pas être

supérieur au nombre de jours maximum autorisés. Pour les contractuel·les, le formulaire cerfa n°14555*01 de demande d'allocation journalière d'accompagnement à domicile d'une personne en fin de vie, doit également être transmis.

Ce congé est non rémunéré. Toutefois, l'agent·e peut demander à bénéficier de l'allocation journalière d'accompagnement à domicile d'une personne en fin de vie. Le congé est considéré comme un temps de service effectif. Pour les fonctionnaires, il est pris en compte pour l'avancement d'échelon et de grade et pour la promotion interne et, pour les contractuel·les pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

■ Congé de proche aidant

Le congé de proche aidant permet de s'occuper d'une personne handicapée ou faisant l'objet d'une perte d'autonomie nécessitant une aide régulière de la part d'un proche. Ce congé est accessible sous conditions et pour une durée limitée : 3 mois maximum renouvelables dans la limite d'un an sur l'ensemble de la carrière. Il peut être pris de manière continue ou fractionnée en périodes par demi-journées (Décret n°2023-825) ou sous forme d'un temps partiel. La personne accompagnée peut être l'une des personnes suivantes :

- Conjoint·e, ascendant·e, descendant·e, ou enfant dont vous assumez la charge ou collatéral·e jusqu'au quatrième degré,
- ascendant·e, descendant·e ou collatéral·e jusqu'au quatrième degré du/de la conjoint·e,
- une personne âgée ou handicapée avec laquelle vous résidez ou entretenez des liens étroits et stables, et à qui vous venez en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne

Le congé de proche aidant n'est pas rémunéré. Toutefois, l'agent·e peut bénéficier d'une allocation journalière du proche aidant (AJPA) par la Caf.

Autorisations spéciales d'absences

L'agent·e fonctionnaire stagiaire, titulaire ou contractuel·le peut bénéficier d'autorisations spéciales d'absence. Ces autorisations peuvent être de droit ou facultatives. Elles sont distinctes des congés annuels et de tout autre congé. Elles ne peuvent donc pas être décomptées de ces derniers et sont octroyées en supplément de ceux-ci, uniquement pour les motifs pour lesquelles elles existent. Elles ne peuvent pas faire l'objet d'un report sur l'année suivante.

L'article 45 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a posé le principe d'un bénéfice d'autorisations spéciales d'absence liées à la parentalité et à l'occasion de certains événements familiaux pour les fonctionnaires et les contractuel·les, en activité. Cet article précise qu'un décret en Conseil d'État devra déterminer la liste de ces autorisations spéciales d'absence et leurs conditions d'octroi. En l'absence actuelle de publication du décret il peut avoir de fortes disparités suivant les établissements. La liste des autorisations d'absences facultatives pour événements familiaux doit être votée en Comité technique d'établissement.

Autorisations spéciales d'absences de droit

■ Autorisations d'absences liées à la grossesse et l'accouchement

- L'agente peut bénéficier d'autorisations d'absence :
- Pour se rendre aux examens médicaux obligatoires antérieurs ou postérieurs à l'accouchement (autorisation de droit).
- À partir du premier jour du troisième mois de grossesse, pour bénéficier d'une réduction de travail dans la limite maximale d'une heure par jour (autorisation sous réserve des nécessités de service). Ces heures sont prises quotidiennement et ne sont ni cumulables ni récupérables.
- Pour assister aux séances de préparation à l'accouchement qui ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de travail. Ces autorisations d'absence sont accordées sur avis du médecin du travail et au vu des justificatifs de rendez-vous.
- Pour l'allaitement 1 h par jour maximum, à prendre en 2 fois lorsque le lieu de garde de l'enfant est intégré dans la structure de travail. Des facilités de service peuvent être accordées aux mères en raison de la proximité du lieu où se trouve l'enfant.
- Dans le cadre d'une assistance médicale à la procréation (PMA), l'agente peut bénéficier d'autorisations d'absences pour les actes médicaux nécessaires. La personne vivant avec elle (mariage, pacs ou concubinage) peut aussi s'absenter, sous réserve des nécessités de service, pour prendre part au maximum à trois de ces actes.

Toutes ces absences sont rémunérées et sont considérées comme des périodes de travail effectif.

■ Décès d'un enfant

L'agent·e public bénéficie, de droit, d'une autorisation spéciale d'absence de cinq jours ouvrables pour le décès d'un enfant de 25 ans ou plus. Lorsque l'enfant est âgé de moins de 25 ans, la durée de l'autorisation spéciale d'absence est de sept jours ouvrés. L'agent·e peut aussi bénéficier d'une autorisation spéciale d'absence complémentaire de 8 jours, qui peut être fractionnée et prise dans un délai d'un an à partir du décès. Ces autorisations d'absence sont accordées lors du décès d'un enfant dont vous êtes parent et lors du décès d'un enfant ou adulte de moins de 25 ans dont vous avez la charge effective et permanente.

Autorisations spéciales d'absences facultatives

Ces autorisations d'absences ne sont pas accordées de droit et sont soumises à l'accord de l'administration, sous réserve des nécessités de service. Cette liste est non exhaustive.

■ Rentrée scolaire

A l'occasion de la rentrée scolaire, des facilités horaires peuvent être accordées aux parents (*circulaire n°FP 2168 du 7 août 2008 relative aux facilités d'horaires accordées aux pères ou mères de famille fonctionnaires et employés des services publics à l'occasion de la rentrée scolaire*). Ces facilités d'horaires n'ont pas la nature d'autorisation d'absence, mais celle d'un aménagement d'horaire, accordé ponctuellement. Elles ne constituent pas un droit. Il s'agit de mesures de bienveillance relevant de l'appréciation du supérieur hiérarchique et subordonnées au bon fonctionnement du service. Les agent-es titulaires ou contractuel·les à temps partiel peuvent y prétendre dans les mêmes conditions que les personnels travaillant à temps plein.

■ Absences pour garde d'enfant malade ou défaut de garde

La *circulaire n°1475 du 20 juillet 1982* précise les règles relatives aux autorisations d'absence pouvant être accordées au personnel de l'administration pour soigner un enfant malade ou pour en assurer momentanément la garde.

Des autorisations d'absence peuvent être accordées aux personnels pour s'occuper d'un enfant malade ou accidenté, ou en assurer la garde si l'accueil habituel de l'enfant n'est pas possible (fermeture imprévue de l'école par exemple) de moins de 16 ans. Dans le secteur public, la limite d'âge ne s'applique pas lorsqu'ils ont à charge un enfant en situation de handicap. Pour pouvoir en bénéficier, il est nécessaire de transmettre, à l'employeur, un justificatif (certificat médical) attestant que l'état de santé de l'enfant nécessite la présence d'un des parents.

Le nombre de jours accordés pour enfant malade varie en fonction de la situation de l'autre parent :

- Si les deux parents peuvent bénéficier du dispositif, pour chacun : 6 jours pour un 100%, 5,5 pour un 90%, 5 pour un 80%, 3 pour un 50%,
- Si l'agent-e élève seul-e son enfant ou si le/la conjoint-e ne bénéficie d'aucune autorisation : 12 jours pour un 100%, 11 pour un 90%, 9,5 pour un 80%, 6 pour un 50%.

Le décompte des jours est fait, pour les agent-es travaillant selon le cycle scolaire, par année scolaire. Aucun report n'est possible d'une année sur l'autre. Les autorisations d'absence peuvent être prises par demi-journées.

■ Autorisations d'absence liées à l'annonce d'une pathologie chronique ou d'un cancer de l'enfant

La *loi n°2021-1678* a instauré la possibilité de bénéficier d'autorisations d'absence lors de l'annonce d'une pathologie chronique ou d'un cancer touchant un enfant. Un décret restant à paraître doit en préciser la durée et la liste des pathologies chroniques donnant droit à ces autorisations d'absence.

■ Autorisation d'absence pour mariage ou PACS d'un enfant

L'agent-e peut bénéficier d'autorisations d'absence à l'occasion du mariage de son enfant. Le nombre de jours est variable selon les établissements.

Travail à temps partiel

L'agent-e (stagiaire, titulaire ou contractuel·le), peut être autorisé·e, à sa demande, à travailler à temps partiel pour différents motifs. Selon le motif pour lequel il est demandé, le temps partiel est de droit ou accordé sous réserve des nécessités de service. Le temps partiel a un effet sur la rémunération et sur la retraite.

Pour les 3 motifs de temps partiel suivants (naissance ou adoption d'un enfant, soins donnés à un enfant ou à un proche, raisons personnelles):

- La demande doit être faite par écrit et préciser la date à laquelle l'agent-e souhaite passer à temps partiel et pour quelle durée. Aucun texte ne fixe le délai de présentation de la demande (en général 2 mois à l'avance), ni la liste des pièces à fournir. Il convient de se renseigner auprès du service des ressources humaines (formulaire de demande et/ou liste des pièces à fournir)
- Le temps partiel est accordé pour une période de 6 mois à 1 an, renouvelable, pour la même durée, par tacite reconduction dans la limite de 3 ans. Lorsque le temps partiel est organisé dans le cadre annuel, il est accordé pour 1 an, renouvelable 2 fois par tacite reconduction.

■ Naissance ou adoption d'un enfant

L'agent-e a le droit de demander à travailler à temps partiel (50, 60, 70 ou 80%) à l'occasion de chaque naissance ou adoption. Pour les contractuel·les, la demande peut être faite après 1 an à temps complet.

L'administration ne peut pas refuser une demande de temps partiel à l'occasion d'une naissance ou adoption d'un enfant.

- En cas de naissance : jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant
- En cas d'adoption : pendant les 3 ans qui suivent l'arrivée de l'enfant au foyer

La demande de temps partiel peut être formulée à tout moment au cours de la période des 3 ans.

■ Donner des soins à un enfant ou un proche

L'agent-e a le droit de demander à travailler à temps partiel (50, 60, 70 ou 80%) pour donner des soins à un proche atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne (époux, épouse, enfant à charge ou ascendant) ou victime d'un accident ou d'une maladie grave.

L'administration ne peut pas le refuser. À la fin de la période de 3 ans, l'agent-e peut demander le renouvellement du temps partiel.

■ Raisons personnelles

L'agent-e peut demander à travailler à temps partiel (50, 60, 70, 80 ou 90%) par choix personnel. Pour les contractuel-les, la demande peut être faite après 1 an à temps complet.

L'autorisation de travailler à temps partiel pour raisons personnelles est accordée si les nécessités de service et possibilités d'aménagement de l'organisation du travail le permettent. En cas de refus, l'administration doit convoquer l'agent-e à un entretien préalable et motiver sa décision. L'agent-e peut saisir la CAP. À la fin de la période de 3 ans, l'agent-e peut demander le renouvellement du temps partiel.

Disponibilité du fonctionnaire titulaire

La disponibilité est la situation du fonctionnaire titulaire qui cesse temporairement d'exercer son activité dans la fonction publique. Elle peut être accordée pour différents motifs. La demande de mise en disponibilité se fait par courrier recommandé avec accusé de réception. L'agent-e n'est plus rémunéré-e pendant toute la durée de la disponibilité.

■ Disponibilité pour élever un enfant de moins de 12 ans

La mise en disponibilité est accordée de droit pour élever un enfant âgé de moins de 12 ans. La durée de cette mise en disponibilité ne peut excéder trois années. Elle peut être renouvelée si les conditions requises pour l'obtenir sont réunies.

Le ou la fonctionnaire placé-e en disponibilité pour élever un enfant de moins de 12 ans, conserve ses droits à l'avancement d'échelon et de grade, dans la limite d'une durée de cinq ans pour l'ensemble de sa carrière. Ce maintien des droits à l'avancement est applicable pour les périodes de disponibilité courues à compter du 07 août 2019. Dans la limite de cinq ans, sont comprises à la fois les périodes de congé parental et/ou de disponibilité de droit pour élever un enfant.

Cette période de disponibilité est assimilée à des services effectifs dans le cadre d'emplois. Les périodes de disponibilité pour élever un enfant de moins de 12 ans, né ou adopté après 2003, sont prises en compte dans le régime de retraite des fonctionnaires, pour le calcul de la durée d'assurance, dans la limite de 3 ans par enfant.

■ Disponibilité pour adopter un ou plusieurs enfants en outre-mer ou à l'étranger

La mise en disponibilité est accordée de droit pour adopter un enfant en outre-mer ou à l'étranger. L'agent-e doit être titulaire d'un agrément délivré par un service de l'Aide Sociale à l'Enfance (ASE). La durée de cette mise en disponibilité est de 6 semaines maximum par agrément. Pendant cette disponibilité, l'agent-e n'acquiert plus de droit à avancement d'échelon ou de grade. La période de disponibilité n'est pas prise en compte pour la retraite.

■ Disponibilité pour donner des soins à un proche

La mise en disponibilité est accordée de droit pour donner des soins à un proche atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne ou victime d'un accident ou d'une maladie grave. Il doit s'agir d'un enfant à votre charge ou de votre époux.se ou partenaire de Pacs ou d'un ascendant. La durée de mise en disponibilité ne peut excéder 3 ans maximum, renouvelables tant que la présence d'une tierce personne est justifiée. Ces périodes de disponibilité ne sont pas prises en compte pour la retraite du fonctionnaire

Textes réglementaires**Congé de maternité**

- [Loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique de l'Etat](#)
- [Décret n° 2021-871 du 30 juin 2021 relatif aux congés de maternité et liés aux charges parentales dans la fonction publique de l'Etat](#)
- [Décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux agents contractuels de la Fonction Publique de l'Etat](#)

Congé d'adoption

- [Décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux agents contractuels de la Fonction Publique de l'Etat](#)
- [Décret n°94-874 du 7 octobre 1994 fixant les dispositions communes applicables aux stagiaires de l'État](#)
- [Décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État dans certaines situations de congés](#)
- [Décret n°2021-871 du 30 juin 2021 relatif aux congés de maternité et liés aux charges parentales dans la fonction publique de l'État](#)
- [Circulaire du 22 mars 2011 relative au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État dans certaines situations de congés](#)

Congé de 3 jours pour naissance ou adoption

- [Loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la FPE](#)
- [Décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux agents contractuels de la FPE](#)
- [Décret n°94-874 du 7 octobre 1994 fixant les dispositions communes applicables aux stagiaires de l'État](#)
- [Décret n°2021-871 du 30 juin 2021 relatif aux congés de maternité et liés aux charges parentales dans la fonction publique de l'État](#)

Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

- [Loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la FPE Article 34-5°](#)
- [Décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux agents contractuels de la FPE Articles 15,16,17,32](#)
- [Décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État dans certaines situations de congés](#)
- [Décret n°2021-871 du 30 juin 2021 relatif aux congés de maternité et liés aux charges parentales dans la fonction publique de l'État](#)
- [Arrêté du 3 mai 2013 fixant la liste des pièces justificatives à fournir pour bénéficier de l'indemnisation du congé de paternité et d'accueil de l'enfant](#)
- [Circulaire du 22 mars 2011 relative au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État dans certaines situations de congés](#)

Congé parental

- [Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat \(1\)](#)
- [Décret n°85-986 du 16 septembre 1985 relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'Etat, à la mise à disposition, à l'intégration et à la cessation définitive de fonctions](#)
- [Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat pris pour l'application des articles 7 et 7 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat](#)
- [Circulaire n° FP 2045 du 13 mars 2003 relative à la modification du régime de certaines positions statutaires des fonctionnaires de l'Etat](#)

Congé de présence parentale et congé de solidarité familiale

- [Loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la FPE Article 40 bis](#)
- [Décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux agents contractuels de la FPE Articles 20 bis ; 28, 31-1](#)
- [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 modifié par Décret n° 2020-1492 du 30 novembre 2020 portant diverses dispositions relatives au congé de présence parentale et au congé de solidarité familiale dans la fonction publique](#)
- [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°2023-536 du 25 août 2023](#)

Congé de proche aidant

- Code de la fonction publique : articles L634-1 à L634-4
- Décret n°2020-1208 du 1er octobre 2020 relatif à l'allocation journalière du proche aidant et l'allocation journalière de présence parentale - art. 5
- Décret n°2023-536 du 25 août 2023

Autorisation spéciale d'absence liée à la grossesse et l'accouchement

- Circulaire FP/4no 1864 du 9 août 1995 relative au congé de maternité ou d'adoption et autorisations d'absence liées à la naissance pour les fonctionnaires et agents de l'État

Autorisation spéciale d'absence : décès d'un enfant

- Code général de la fonction publique Article L622-2

Autorisation spéciale d'absence : rentrée scolaire

- Circulaire n°FP 2168 du 7 août 2008 relative aux facilités d'horaires accordées aux pères ou mères de famille fonctionnaires et employés des services publics à l'occasion de la rentrée scolaire

Autorisation spéciale d'absence : pour garde d'enfant malade ou défaut de garde

- Circulaire n° 1475 du 20 juillet 1982 relative aux autorisations d'absence pouvant être accordées au personnel de l'administration pour soigner un enfant malade ou pour en assurer momentanément la garde

Autorisations d'absence liées à l'annonce d'une pathologie chronique ou d'un cancer de l'enfant

- Loi n° 2021-1678 du 17 décembre 2021 visant à l'accompagnement des enfants atteints de pathologie chronique ou de cancer

Temps partiel

- Code de la fonction publique : articles L612-1 à L612-15
- Décret n°82-451 du 28 mai 1982 relatif aux commissions administratives paritaires (fonction publique d'État)
- Décret n°82-624 du 20 juillet 1982 relatif au temps partiel des fonctionnaires d'État
- Décret n°94-874 du 7 octobre 1994 fixant les dispositions communes applicables aux stagiaires de l'État Articles 14 à 16
- Décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux agents contractuels de la FPE Articles 34 à 42
- Décret n°2002-1072 du 7 août 2002 relatif au temps partiel annualisé dans la fonction publique de l'État
- Décret n°2020-467 relatif aux conditions d'aménagement d'un temps partiel annualisé pour les agents publics à l'occasion de la naissance ou de l'accueil d'un enfant

Disponibilité

- Code de la fonction publique : articles L511-1 à L511-3
- Code de la fonction publique : articles L514-1 à L514-8
- Code de la fonction publique : article L515-9
- Décret n°85-986 du 16 septembre 1985 relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'État, à la mise à disposition, à l'intégration et à la cessation définitive de fonctions
- Décret n° 2020-529 du 5 mai 2020 modifiant les dispositions relatives au congé parental des fonctionnaires et à la disponibilité pour élever un enfant