

Le congé parental

L'ESSENTIEL

Le congé parental est un congé non rémunéré, pendant lequel l'agent cesse son activité professionnelle de manière temporaire, pour élever un enfant. Il peut être accordé à l'un ou l'autre des parents ou aux deux simultanément.

Il est accordé de droit à la naissance ou en cas d'adoption :

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

Les bénéficiaires

Le congé parental peut être accordé à tout agent public :

- Fonctionnaire titulaire
- Fonctionnaire stagiaire
- Contractuel en CDI ou en CDD à condition de justifier d'au moins un an d'ancienneté à la date de naissance ou d'arrivée au foyer de l'enfant

Les modalités d'octroi et de renouvellement :

DURÉES	
Naissance	Adoption
<ul style="list-style-type: none">▪ 1 enfant : jusqu'au 3ème anniversaire▪ 2 enfants nés simultanément : jusqu'à l'entrée à l'école maternelle▪ 3 enfants nés simultanément : 5 prolongations possibles jusqu'au 6ème anniversaire des enfants	<ul style="list-style-type: none">▪ 1 ou 2 enfants adoptés : 3 ans à partir de la date d'arrivée au foyer pour 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 enfants adoptés : 5 prolongations possibles maximum jusqu'au 6ème anniversaire du plus jeune enfant

- La demande de congé parental doit être présentée au moins 2 mois avant le début du congé.
- Les demandes de renouvellement doivent être présentées 1 mois au moins avant la fin de la période de congé parental en cours. En l'absence de renouvellement dans ce délai, il est automatiquement mis fin au congé.
- Il est accordé par périodes de 2 à 6 mois renouvelables

Le congé est accordé de plein droit lorsque les conditions sont remplies.

En cas de nouvelle naissance ou de nouvelle adoption alors que le fonctionnaire se trouve déjà placé en position de congé parental, l'agent a droit à un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption ainsi qu'à un nouveau congé parental.

Les effets sur le déroulement de carrière

Pour les fonctionnaires titulaires :

La période de congé parental est assimilée à des services effectifs.

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.

	Dispositions antérieures au 01/10/2012	Dispositions applicables depuis le 01/10/2012	Disposition applicable depuis le 08/08/2019
Avancement d'échelon	50% pendant les 3 années de congé parental	1 ^{ère} année : 100% des droits à l'avancement 2 ^{ème} et 3 ^{ème} année : 50 % des droits à l'avancement	Conservation de l'intégralité des droits à l'avancement dans la limite d'une durée de 5 ans pour l'ensemble de la carrière
Avancement de grade et services effectifs	Pas de prise en compte		

Pour les fonctionnaires stagiaires :

La période de congé parental n'est pas comptabilisée comme temps de stage. Par conséquent, la date de fin de stage est reportée pour la durée correspondant à celle du congé parental.

Depuis le 05/05/2025 la période de congé parental du fonctionnaire stagiaire est intégralement prise en compte lors de la titularisation pour le calcul de l'avancement d'échelon, dans la limite de cinq ans sur l'ensemble de sa carrière.

Pour les agents contractuels de droit public :

La durée du congé parental est également prise en compte dans la limite d'une durée de 5 ans, pour le calcul de l'ancienneté ou de la durée de services effectifs nécessaires pour, le réexamen des conditions de rémunération ; l'ouverture des droits à congés et des droits liés à la formation ; le recrutement par la voie des concours internes lorsqu'ils sont ouverts aux agents contractuels par des statuts particuliers ; la détermination du classement d'échelon des lauréats de ces concours dans les corps et cadres d'emplois de fonctionnaires des trois versants de la fonction publique.

Rémunération

Le congé parental n'est pas rémunéré. Cependant l'agent peut percevoir la prestation partagée d'éducation à l'enfant (PreParE) octroyée par la CAF s'il remplit les conditions pour en bénéficier.



La réintégration au terme d'un congé parental

Les agents fonctionnaires :

Au terme du congé parental, l'agent est réintégré de plein droit, au besoin en surnombre, dans son administration d'origine ou en cas de détachement, dans son administration d'accueil. Cette réintégration s'effectue sur sa demande et à son choix :

- 1- Dans son ancien emploi ;
- 2- Dans un emploi le plus proche de son dernier lieu de travail ou de son domicile lorsque celui-ci a changé pour assurer l'unité de la famille.

Quatre semaines au moins avant sa réintégration, le fonctionnaire bénéficie d'un entretien avec, selon son souhait de réintégration, le responsable des ressources humaines de son administration d'origine ou de détachement pour en examiner les modalités.

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

Les agents contractuels :

L'agent doit présenter sa demande de réintégration 2 mois avant la fin de la période de congés.

L'agent contractuel ayant bénéficié d'un congé parental est réintégré de plein droit, au besoin en surnombre, dans son ancien emploi ou dans un emploi le plus proche de son dernier lieu de travail ou de son domicile lors de sa réintégration, lorsque celui-ci a changé pour assurer l'unité de la famille.

Pour les agents sous contrat à durée déterminée, cette garantie de réemploi s'applique uniquement dans le cas où le terme de l'engagement est postérieur à la date à laquelle ils peuvent prétendre au bénéfice d'un réemploi, qui n'est alors prononcé que pour la période restant à courir.

LA FAQ

Est-il possible d'exercer une activité professionnelle pendant un congé parental ?

Non, l'autorité territoriale doit d'ailleurs s'assurer que le motif de ce congé est toujours respecté. Si le contrôle révèle que le congé n'est pas utilisé à cette fin, il peut être mis fin audit congé après que l'intéressé a été invité à présenter ses observations. Toutefois, est tolérée une activité lucrative en lien avec le congé parental et ne portant pas atteinte à ce congé (activité permettant d'assurer normalement l'éducation de l'enfant) *Circulaire Ministérielle n°2157 du 11 mars 2008*

Quel est l'impact d'un congé parental sur la retraite d'un agent ?

Pour les agents CNRACL, le temps passé en congé parental est pris en compte dans la constitution des droits à pension CNRACL, dans la limite de trois ans par enfant né ou adopté à compter du 1er janvier 2004. Pour les agents Ircantec, l'Ircantec peut accorder, sous certaines conditions, une bonification pour les agents ayant bénéficié d'un congé parental.



LES RÉFÉRENCES JURIDIQUES

[Code Général de la fonction publique – Articles L515-1 à L515-12](#)

[Décret n°86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration – Articles 29 à 34-1](#)

[Décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale – Articles 14 et 33, 34](#)





L'assistance statutaire

Service juridique
juriste@cdg14.fr
02 31 15 50 20



centre de gestion de l'eure
fonction publique territoriale

Service carrières

service.carrieres@cdg27.fr
02 32 30 35 13



L'assistance statutaire

Service Juridique et Documentation
cdg50@cdg50.fr
02 33 77 89 00



Pôle Gestion de l'Emploi et des Carrières

emploi@cdg61.fr



L'assistance statutaire

Service juridique et documentation
Juristes / Conseillers statutaires
service.juridique@cdg76.fr
02 27 76 27 76



COOPÉRATION CDG NORMANDS
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE